



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima institucional y el desempeño docente en una  
institución educativa pública de Ventanilla**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Br. Yanina Hilaria, Loayza Díaz

**ASESOR:**

Dr. Juan , Méndez Vergaray

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## **Página del Jurado**

---

Dr. Rodolfo Talledo Reyes  
Presidente

---

Dra. Liza Dubbois Paula Viviana  
Secretario

---

Dr. Juan Méndez Vergaray  
Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mí querido hermano querido el Dr. Leonardo Flavio Loayza Díaz por ser parte de mi familia, por su constante apoyo incondicional. Brindarme día a día su comprensión, consejo, cariño y ser mi guía en este difícil caminar, incentivando en mí la fuerza para no desistir en esta investigación.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme seguir en el camino de vida que me permite encaminar niños con valores, para el mañana que sean hombres con mentalidad positiva para engrandecer a nuestro hermoso país.

A mi madre Graciela Díaz Fuerte por su constante comprensión y atención sin el cual no habría podido culminar este trabajo de investigación.

A mi padre Ezequiel Loayza



### **Declaratoria de autenticidad**

Yo Yanina Hilaria Loayza Díaz con DNI. 25556792, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla.” presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría de conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA, dado en Lima, 31 de marzo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Mayo de 2017

Yanina Hilaria Loayza Díaz

D.N.I. 25556792

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presentamos la tesis titulada: “El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa publica de Ventanilla”, para obtener el grado académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos: el primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema. Hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos. El Tercer Capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis. Finalmente se presenta la discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Las conclusiones de la investigación evidencian la existencia de relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa evaluada.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>xiv</b>
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1. Clima institucional	19
1.2.2. Desempeño docente	26
1.3. Justificación	31
1.4. Problema	33
1.5. Hipótesis	33
1.6. Objetivos	34
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>36</b>
2.1. Variables	37
2.2. Operacionalización de variables	38
2.3. Metodología	39
2.4. Tipo de estudio	39
2.5. Diseño	40
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8. Métodos de análisis de datos	44
2.9. Aspectos éticos	45

<b>III. Resultados</b>	46
3.1. Resultados descriptivos	47
3.2. Comprobación de hipótesis	56
<b>IV. Discusión</b>	61
<b>V. Conclusiones</b>	66
<b>VI. Recomendaciones</b>	68
<b>VII. Referencias</b>	70
<b>VIII. Anexos</b>	74
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Constancia de aplicación	
Anexo 4. Formatos de validez	
Anexo 5. Matriz de datos	
Anexo 6. Instrumentos	

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable clima laboral.	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente.	39
Tabla 3. Población censal de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla.	41
Tabla 4. Confiabilidad de la variable clima institucional.	43
Tabla 5. Confiabilidad de la variable desempeño docente.	44
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente.	47
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	48
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	49
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	50
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	51
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes del clima institucional.	52
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones laborales.	53
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión autorrealización.	54
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión estabilidad.	55
Tabla 15. Correlación de Spearman de la variable clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017.	56
Tabla 16. Correlación de Spearman de la dimensión relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla,	57

2017.

Tabla 17. Correlación de Spearman de la dimensión autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017.	58
Tabla 18. Correlación de Spearman de la dimensión estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017.	59

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Distribución porcentual del desempeño docente.	47
Figura 2. Distribución porcentual de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	48
Figura 3. Distribución porcentual de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	49
Figura 4. Distribución porcentual de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	50
Figura 5. Distribución porcentual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	51
Figura 6. Distribución porcentual por niveles según el clima institucional.	52
Figura 7. Distribución porcentual por niveles según las relaciones.	53
Figura 8. Distribución porcentual por niveles según autorrealización.	54
Figura 9. Distribución porcentual por niveles de estabilidad.	55

## Resumen

La presente investigación titulada “El clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de una institución educativa pública de Ventanilla.

El tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal y conto con una muestra conformada por 76 docentes de una institución pública educativa de Ventanilla, a quienes se les aplicó cuestionarios para medir las variables clima institucional y el desempeño docente, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados confirman una correlación fuerte ( $\rho = 0,683$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre las variables estudiadas, concluyéndose que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla.

*Palabras clave:* clima institucional, desempeño docente, educación primaria



### **Abstract**

The present titled investigation "The institutional climate and the teaching performance of the public educational institution of Window", had as objective to determine the relationship between the institutional climate and the educational acting of an educational public institution of Window.

The investigation type was basic, descriptive and correlacional. The design was not experimental of traverse court and I have a sample conformed by 76 educational of a public educational institution of Window to who were applied questionnaires to measure the institutional variable climate and the teaching performance, which were validated by means of experts' trial and certain its mediating dependability the coefficient alpha of Cronbach.

The results confirm a strong correlation ( $\rho = 0683$ ) and significant ( $p < 005$ ) among the studied variables, being concluded that that relationship exists between the institutional climate and the teaching performance of the public educational institution of Window.

*Keywords:* institutional climate, teaching performance, primary education

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1. Antecedentes internacionales

Gonzales (2013), en el trabajo de investigación titulada *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas*, realizada con una población conformado por 2 directores y 22 profesores determinó que los directores de ningún modo tienen un buen liderazgo que impulse a un buen rendimiento de profesores o docentes el cual no permite la aportación de los docentes para una buena organización en la institución. En la actualidad, los directores tienen una actitud más tolerante que acepta lo nuevo, a los cambios el cuál motiva e incentiva a los docentes para una verdadero cambio que beneficie a nuestros alumnos. Se concluye a que un buen directivo hay un buen liderazgo y desempeño de los profesores.

Lozado (2013) en la tesis titulada *Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba-Ecuador*, realizada con una comunidad de estudiantes del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora., Con una muestra de 223 alumnos. El trabajo de investigación mixto. El Diseño de investigación Cuantitativo- cualitativo (mixta). El autor uso para investigar el clima fue el instrumento del cuestionario. El autor concluyo que un clima institucional es signo de un liderazgo, de un resultado eficaz, que no es otra cosa de un rendimiento eficiente de los empleados. Un clima armonioso en sus docentes, la capacidad de relaciones personales sanas y estas llevan a un buen clima e influye a todos que conformaron se señala mediante el afecto personal, integra a todos en acciones comprensibles en la institución. Por tanto concluye que a buen clima institucional hay un excelente desempeño de parte de los docentes.

Silva (2012) en la tesis titulada *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el año 2010 -2011* indago sobre las propiedades del rol de los maestros y de la preparación de sus clases para los

estudiantes. En su segunda variable clima Institucional, esto estableció en que los ambientes deben ser apropiado para resolver las dificultades de estudio de los educandos, en el desempeño de los educadores en la Institución investigada. Se identificó dentro del ámbito la relación que efectuó el docente, la relación que efectuó el docente en el ámbito de teorías que se manifestaron en tres ; de la Eficacia Escolar, amparada por maestros hispanoamericanos donde se recupera el valor del clima Institucional en el cual es un signo de calidad en el sistema educativo. La teoría Ausbeliana del aprendizaje, da a conocer las condiciones y propiedades del aprendizaje duradero en los alumnos. Las orientaciones pedagógicas de Vigostky que nos coloca como plasmadores de personas del futuro de una nación. Se observó la importancia del clima institucional con un mejor desempeño de realización del docente, como puntos de inicio a las uniones interpersonales, de los procesos de enseñanza conocimientos y el clima Institucional.

Reyes (2012) en tesis titulada *La gerencia educativa y su incidencia en el clima Laboral*, señaló que el estudio de la gerencia aparece ante el apremio de evidenciar las clases se investiga la propiedad de excelencia de una institución escolar mediante las dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede investigar la calidad de una institución escolar, más que ser un problema es parte de una necesidad y un compromiso con los profesores. La gerencia educativa es indispensable para la organización, las instituciones educativas con un directivo competente pueden disponer de una sólida organización que resalte la calidad de la labor pedagógica en su personal docente y que origine un apropiado clima laboral, ya que solo ese estímulo que otorga la seguridad y confianza dentro de la institución educativa ayuda a mejorar la gerencia educativa al ejercer esta importante influencia en sus alumnos y maestros para que tengan una gran voluntad para trazarse con sus logros de sus objetivos.

León (2012) en la tesis titulada *Estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica Cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011*, tuvo el objetivo en esta investigación fue la propuesta que se dio en las instituciones con una población de 4 directores y 49 profesores. La

técnica utilizada fue la encuesta, y el cuestionario como instrumento el cuestionario, el método descriptivo y la conclusión fue: Los directores encuestados para esta investigación confirmaron de los logros en las instituciones investigadas se debe a su desempeño de los directivos, mientras los docentes señalaron de que a los miembros de la comunidad de que no siempre se tomó en cuenta a todos los docentes de la planificación académica el cual, no deja un resultado alto en las expectativas que se trazan. Se implantan correctivos en docentes en reparar las bajas expectativas, los docentes indicaron que son discriminados. Se concluye que directores verticales y autoritarios no fomenta un buen clima para un buen desempeño. Que de ningún modo

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Zarate (2012) en la tesis titulada *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* busco determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. La metodología en esta investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal, no experimental. El autor trabajo con una encuesta a directores, profesores y alumnos, es decir con la comunidad educativa se determinó de que hay una relación entre el líder directivo y docentes en sus desempeños en el nivel Primaria muestra una acogida de parte de los docentes, lo cual es importante y que el desempeño docente.

Mendoza (2012) en la tesis titulada *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 – Callao*, tuvo el propósito de demostrar la relación entre clima institucional y el desempeño. La investigación se realizó con una muestra a padres de familia con una totalidad de 205 y 45 profesores. Como instrumento se utilizó un cuestionario. El presente trabajo de investigación fue de clase descriptivo, el autor aduce que es de tipo correlacional, con una aplicación de 45 profesores. Este trabajo de investigación para conocer de su trabajo de los profesores. Se aplicó un instrumento el cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo datos le permitió alcanzar las siguientes resultado: Al grado global, que apareció una

afinidad de (0.537) importante entre clima institucional y el desempeño docente. - A nivel particular, asimismo existe una relación alta e importante entre la conducta institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524). Concluyendo de que hay una estrecha relación entre clima institucional y el desempeño docente.

Pérez (2012) en la tesis titulada *Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla*, tuvo como propósito averiguar la relación entre el clima institucional y desempeño docente. La muestra, estuvo constituido por 100 profesores de la comunidad educativa de la Red 1. Esta investigación fue de tipo correlacional y el diseño descriptivo. Se usó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, alfa de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, la conclusión fue existe relación media entre el clima institucional y desempeño docente, asimismo en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño existe asociación media, se determinó la correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Calsina (2012) en la tesis titulada *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012*, tuvo el objetivo fue confirmar la asociación entre el clima y el desempeño de dos universidades, del Altiplano de la facultad de sociales y de la universidad Andina de la facultad de Educación. La investigación consiste sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes universitarios. El propósito fue comprobar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. La metodología que se realizó fue a la investigación no experimental, el tipo de investigación es

descriptiva – correlacional, y llegó a determinar que la primera y segunda variable si tienen relación lógica en donde la parte psicológica que comparten los agentes.

Rojas (2012) en la tesis titulada *La gestión directoral y el clima institucional en las instituciones educativas públicas de nivel inicial de la ciudad de Requena. Loreto-Perú*, tuvo el objetivo de determina la relación entre gestión directoral y clima institucional. La muestra del trabajo de investigación fue para 25 profesores, 5directivos, 25 padres de familia, que, dan una cifra de 55 personas. El tipo de investigación es no experimental. Diseño de investigación es descriptivo de corte transversal correlacional. El autor utilizo como técnica la encuesta para la comunidad educativa investigada. Se determinó que para resolver las necesidades de una institución educativa se dieron una serie de sometimientos complejos y que las instituciones deben definir a la que respondan sus necesidades para que se resuelvan los personales directivos las limitaciones de los integrantes de la comunidad educativa y otras vinculadas a ella (Amarate, 2000), para servir un servicio de calidad en la educación y organizar las distintos trabajos en la comunidad educativa. Es así dio una propuesta por Shewat con los siglos de procesos de gestión y Edwars lo dio a conocer como el “Ciclo de Deming” que consta de tres momentos: planificar, Hacer, verificar, actuar (PHVA) si aplica bien el instrumento será efectivo.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1 Clima institucional**

#### **Definición de clima institucional**

Según Rodríguez (2004) el clima institucional es “el ambiente generado en una importante institución educativa a partir de las vivencias diarias de los miembros en una escuela donde prevaleció las actitudes, convicción, mérito, interés de todos los agentes de la comunidad educativa” (p. 78).

Según Alvarado (2003) el clima organizacional es como:

Un aumento del efecto que da la calidad de confianza o también de insatisfacción, tanto el sistema o su estructura total, y de sus partes y este sistema contiene resultados en la dirección laboral tanto en la efectividad en los docentes en la imagen institucional (p. 67).

El clima organizacional viene a ser la parte afectiva e importante para un buen desempeño y el ordenamiento del trabajo para los agentes de la comunidad educativa, para su desarrollo y el comportamiento de los docentes en las instituciones que dentro de estas se forme situaciones psico-sociales para un buen desarrollo en los docentes.

Así también, Hernández y Rojas (2011), determinaron al clima institucional “como el conjunto de propiedades del lugar donde labora agentes de la comunidad educativa aceptadas como factor central e importante de influencia en su conducta” (p.77)

Los factores del clima es la orientación a seguir cual siendo variable dentro de la institución que tiene que ver con el clima. Es la interpretación que los agentes internos y externos tienen las bases y desarrollos que ocurren internamente dentro del ambiente educativo, es decir en el centro o institución donde se labora.

El clima se refiere a las características del medio ambiente y del entorno de trabajo, planta física donde laboran los empleados docentes. El clima es el ambiente el entorno, en donde se desarrolla el docente donde trabaja en una institución. Estas características son observadas directa o indirectamente por los directivos, los trabajadores que laboran dentro de una institución.

El clima tiene bastante influencia en la conducta de cada trabajador, en el caso de docentes en su institución educativa. El Clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. El clima es una variable netamente importante que se relaciona con el sistema organizacional y la conducta del docente. Las propiedades de la



organización son constantes en el tiempo, se diferencian una de otra dentro de una misma empresa.

El liderazgo es importante, fundamental donde el director de una institución que habiendo teniendo un adecuado sistema de trabajo de organización y de acertadas decisiones tendrá un buen liderazgo para una buena práctica de las relaciones sociales con la comunidad educativa, que respalde un buen clima en la institución que dirige.

### **Teorías relacionadas con el clima institucional**

Posteriormente de haber revisado examinado brevemente, sobre el clima institucional, los primeros conceptos que se tiene que se tiene sobre el clima psicológico fueron efectuados por Lewin en la década de los treinta.

La conceptualización de atmosfera psicológica por Lewin se tomó como una realidad empírica en donde puede ser demostrado como un hecho físico. En 1939 proyectaron un experimento donde consideraron el efecto de un estilo de liderazgo el cual fue el democrático y el autoritario en relación con el clima estos estudiosos fueron muy contundentes a variados estilos de liderazgos surgen variados atmosferas sociales, comprobando que el clima es fuerte que a las tendencias que se reaccionan previamente.

Bris (2000), manifiesto que los procesos organizativos y de gestión en las organizaciones del ambiente de trabajo “son los factores que determinan y facilitan, asimismo la innovación y cambio, donde influyen dentro de una institución educativa, los integrantes a partir del cual se dinamizan las condiciones que caracterizan a cada escuela o institución” (p.103).

Conforme con Segredo y Reyes (2004):

El clima es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, conformado por los factores estructurales, personales

y funcionales de la institución que, juntos forman un proceso dinámico confiriendo un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos (p.9).

El clima institucional está compuesto de un conjunto de variables, que ofrecen una visión global de la organización. Estas variables se refieren a los siguientes aspectos:

Entorno social: ambiente social: entre colegas, colisión entre trabajadores, conflictos entre directivos, en donde el docente que es el facilitador de saberes junto a compañeros lo cual la armonía es importante, con el manejo positivo del jefe directivo si el manejo de este no es adecuado entonces no hay una buena armonía.

Ambiente físico: entorno, ambiente condiciones, área de desarrollo de trabajo, espacio físico, transmisión. Es el área donde se van a desarrollar los agentes de la comunidad educativa, como las aulas, comedores para los alumnos, biblioteca, aula virtual, servicios higiénicos, patio deportivo, auditorio.

Estructura: dimensión de la institución educativa, forma organizativa, modelo de gestión. El área o espacio geográfico puede ser de material noble o estructura prefabricadas, también se toma en cuenta el trabajo directivo de cómo es su gestión administrativa, como la forma de gestión autoritario, democrático o empático.

Características de sus miembros: conducta, acciones, aptitudes, motivaciones, expectativas, actitudes. El individuo se desenvuelve diariamente en su labor ya sea como docente, personal directivo, personal administrativo, estos tienen que estar motivados por un líder con buen manejo con empatía, sociabilidad de parte del director.

Conducta organizacional: rendimiento, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés. Referente a la responsabilidad de cada uno de sus

miembros en la comunidad educativa, el rendimiento que es el desempeño de competitividad, y cumplimiento de sus funciones asistiendo a clases, diariamente sin excusas sus ausencias.

### **Elementos del clima institucional**

Dentro de la comunidad educativa, los agentes o docentes son piezas importantes cada día que realizan acciones ya sea de forma personalizada o grupalmente con los demás se clasifica dos clases de agentes:

Agentes personales: conformado por los alumnos, los docentes, directivos y personal administrativo. Tienen una presencia horizontal en los niveles educativos básicos que son importantes.

Agentes asociativos: es la acción de los agentes de la comunidad educativa entre las más importantes son: como las reuniones asambleas de profesores, asociaciones de alumnos y gremios de profesores.

Las relaciones: son las acciones que hacen los agentes pueden ser directas es decir dentro de la institución educativa. Las acciones que se reflejan en lo personal como la acciones del agente con respecto al desempeño que la entidad o colegio necesita, definida en aspectos distintivos:

Las posturas, actitudes: que es el comportamiento que se da dentro de la institución, según las circunstancias el cual determina su estado anímico de cada individuo u agente de acogida, colaboración, participación propia o con actitudes de reserva y deshacerse de actitudes negativas de la competitividad como la frustración, intransigencia .

Las interacciones funcionales derivadas de las responsabilidades del agente laboralista en este caso del docente que tiene que conservar su puesto de trabajo. Siendo competente. La comunicación que es el acto propio de las personas la actividad psíquica, que viene del pensamiento y el lenguaje, pone en

funcionamiento las vinculaciones, grado de claridad del mensaje, donde la información depende del grado adecuado y de las relaciones de los agentes.

La cultura normativa es el conjunto de expresiones de la sociedad como las creencias populares, comportamiento, probabilidades, aspiraciones, deseos, costumbres y normas, que de manera aprueba o que aquel no se da cuenta de sus actos o inconscientemente, marca la conducta de los agentes o miembros de la comunidad.

## **Dimensiones del clima institucional**

### **Dimensión 1: Relaciones**

Moss, Moos y Trickett (1989) señalaron que “es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros” (p. 76).

Todo individuo está relacionado con su fuente de subsistencia que es el trabajo y por ende comprometido en lo, para eso es que tenga una buena relación social con su entorno donde labora, con sus compañeros pero para esta buena magnitud o sub escalas, tiene que tener una buena dirección por parte del personal directivo. Está conformada por las siguientes sub escalas:

Implicación (IM). Es el grado importante en donde el personal se inquieta hasta cierto punto por la labor que realizan y se someten con mucho impulso.

Cohesión (CO). Grado en que de una u otra manera los empleados se ayudan uniendo sus dos fuerzas manifiestan un frente y ayuda con sus compañeros.

Apoyo (AP). Intensidad en donde los dirigentes, patrones y en el caso educativo son los directores estimulan a su personal creando un buen clima institucional o laboral.

## **Dimensión 2: Autorrealización**

En esta dimensión “los empleados son evaluados para comprobar que tan competente sea; es importante porque tiene una marcada planificación, es eficiente y termina con sus tareas y en donde la presión laboral controla el ambiente laboral” (Moss, Moos y Trickett, 1989, p. 78).

Autonomía (AU). Grado en donde los empleados son autosuficientes y toma sus decisiones e iniciativas propiamente de ellos, esto es cuando el empleado tiene muy marcado su personalidad.

Organización (OR). Grado en donde se destaca a una buena preparación, de buena eficiencia y culmina de la labor. No deja postergado sus labores por tanto es responsable.

Presión (PR). Grado en el trabajo existe influencia de fuerzas donde la tensión es a veces exagerada y no se puede trabajar con normalidad.

## **Dimensión 3: Estabilidad**

Moss, Moos y Trickett (1989) mencionaron:

En toda institución de trabajo está por normas para un ordenamiento laboral del día a día, los empleados tienen conocimiento de estas, la dirección tiene controlado de esta manera a su personal, el cual hace referencia a la permanencia de su trabajo, formándose un clima agradable de trabajo (p. 81).

Claridad (CL). Grado en que todo empleado tiene aspiraciones de avances y la idea es que su trabajo sea lo mejor posible destacando su competencia y demostrando a sus demás compañeros que puede ser mejor.

Control (CN). Grado en donde el chequeo los directivos emplearon las normas y entra a un sometimiento de control al personal.

Innovación (IN). Grado en donde el personal tiene que recurrir a capacitaciones por que los cambios son constantes algunos no toman el interés en este grado o aspecto, hoy en día los cambio y nuevos paradigmas.

Comodidad (CF). Grado en donde el empleado va desarrollar su trabajo y tiene que sentirse confort, para trabajar bien.

### **1.2.2 Desempeño docente**

#### **Definición de desempeño docente**

Diferentes autores han definido sobre el comportamiento del docente, las competencias que pone en práctica al realizar su trabajo, de su personalidad o afectividad al hacer su trabajo, considerando los resultados logrados por los alumnos.

De acuerdo a Gutiérrez (2013), el desempeño docente “no menciona simplemente a la profesión o al profesional, sino al ejercicio adecuado de la educación docente” (p. 132). Por su parte, Moreno y Azcárate (2003), definen el desempeño docente como organizadores del contenido de los conceptos, de naturaleza cognitiva y que introducen creencias, significados, conceptos, proposiciones, normas, imágenes mentales, preferencias, etc. que predominan en lo que se percibe y en los procesos de razonamiento que se realizan.

En tanto Hernández (1999) citado en Pérez (2012) refirió que el profesor debe ser conocedor de los temas que prepara y que tengan importancia para los alumnos, el docente es un profesional en la docencia preparado y tiene conocimientos que lo pone en práctica al comenzar las clases. El maestro es investigador y por lo tanto un innovador del conocimiento como los avances de la

ciencia, debe tener un lenguaje al nivel que este enseñe e inicie siempre diálogos en el aprendizaje de los alumnos.

Según Chiroque (2006), “el desempeño docente óptimo depende básicamente de la formación de aprendizaje profesional constante de calidad; espera un aliciente trato remunerativo y una adecuada motivación docente” (p. 86).

El Ministerio de Educación de Chile. (2003) define el desempeño docente como:

Dentro del desempeño el docente realiza la preparación o planeación para el desarrollo de sus clases, esto quiere decir que es organizado con el mismo y los resultados de aprendizaje deben ser satisfactorios como los ambientes deben ser adecuados para el aprendizaje (p. 47).

Orellana, Ramón y Bossio (2009), señalaron que:

El docente es un personaje que se dedica a enseñar el cual imparte conocimientos de ciencia letra, arte y de todas las materias .Es especialista de determinados conocimientos este planifica sus contenidos y utiliza estrategias para que realice su propósito de la enseñanza aprendizaje (p.59).

El docente persona especializada en la enseñanza es competitivo utilizando el diseño curricular el cual adecua los temas que tiene dentro de su planificación de la enseñanza, utiliza variadas estrategias, medios y materiales, el cual evalúa con el fin de comprobar la comprensión y si estos han sido significativos y le sirva en su diario vivir de los alumnos, existe otro aspecto importante. Todo docente planifica realizando mensualmente sus unidades y semanalmente sus sesiones no es improvisado, maneja técnicas y estrategias de aprendizaje para llegar a un aprendizaje significativo con sus alumnos.

Un docente es aquel individuo, agente idóneo con capacidad para enseñar a niños adolescentes o adultos según se presente en el campo de trabajo para el aprendizaje. El termino latino (docens) derivado a su vez de docēre (en español significa enseñar) pero se utilizado en nuestro medio para denominar, aunque no es realmente su significado al docente o profesor.

Montenegro (2003) manifestó la relación al desempeño docente: “La competencia es un patrón del comportamiento de como el docente se desempeña. El desempeño es el cumplimiento de sus actividades, de su deber con acciones el cual se determina por factores asociados con la comunidad educativa” (p. 50).

Para que la calidad educativa mejore, el docente tiene que tener un buen desempeño, desarrollando su enseñanza aprendizaje con sus alumnos previa planificación sus clases. En la evaluación tienen características determinadas que se le toma en cuenta en el momento de ser aplicada.

El Minedu (2009) referente al buen desempeño docente señaló que

En nuestra sociedad laboral docente, el estado tiene el acuerdo técnico, evaluativo con relación a las competencias que deben rendir dominar bien las 9 competencias para un buen desempeño docente A nivel nacional para desear que los alumnos logren el aprendizaje, con alumnos bajo su tutela (p.17).

### **Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes**

Al respecto, Valdés (2004) mencionó una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones:

Función de diagnóstico: la evaluación en el docente debe calificar el desempeño en un determinado tiempo en un resumen de sus resultados y errores de modo que le sirva ya sea al directivo o al superior y al docente evaluado para mejorar y eliminar sus desaciertos.



Función Instructiva: el proceso de evaluación en donde los indicadores de desempeño deben tener una síntesis y en donde los docentes deben aprender y lo incorporan a su enseñanza con los alumnos.

Función Educativa: hay una relación entre la evaluación, las motivaciones y el comportamiento en los docentes evaluados. El docente sabe con precisión como es aceptado su trabajo por los alumnos los padres de familia y los directores. El docente utiliza una estrategia adecuada para eliminar las insuficiencias que se ha obtenido como resultado en las evaluaciones.

Función desarrolladora: esta función se cumple el resultado de la evaluación, el docente evaluado se da la maduración, por tanto competente donde este docente reconoce su crítica y constantemente su desempeño laboral, aprende de sus equivocaciones en el aula y obtienen una necesidad de conocer ,perfeccionarse, innovarse constantemente.

### **Teorías del desempeño laboral**

Teoría de los dos factores de Herzberg. Herzberg (1966) citado por Chiavenato (2000) analizó que el desempeño laboral requiere de factores dentro (provenientes del perfil) y externos (derivados de la empresa), donde la motivación es un factor determinante esencial del desempeño, es la fuerza que impulsa al ser humano para alcanzar algún objetivo. Factores higiénicos: involucra las condiciones que rodean al colaborador cuando desempeña su labor. Factores de crecimiento o motivadores: factor motivante que involucra el contenido del cargo (las tareas y los deberes relacionados con el cargo).

Teoría de las expectativas de Vroom. Este autor contemporáneo aclaró explicaciones acerca de la motivación, reconoció la relevancia individuales de variadas necesidades y las motivaciones individuales

Al respecto Furnham (2000) señaló:

La motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento (p. 49).

### **Dimensiones del desempeño docente**

Para este trabajo de investigación se tomó en cuenta las propuestas obtenidas por el Ministerio de Educación (Minedu, 2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual responde a la demanda social por una educación de calidad quien refieran se divide en cuatro componentes que precisaré a continuación:

#### **Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, el personal docente no debe improvisar, ellos planifican las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes (Minedu, 2012).

#### **Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valor la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, y el desarrollo de diversas estrategias metodológicas con los estudiantes y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos primordiales (Minedu, 2012).

### **Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de los colegios con una postura o acción para el aprendizaje en los alumnos. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como a un buen clima en donde se desarrolle una adecuada atmosfera para los alumnos, donde se incluya el valor y respeto a la comunidad y estas responsablemente contribuyan al reforzamiento de los aprendizajes de los niños (Minedu, 2012).

### **Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

El docente en cuanto a su formación profesional es entendido y experto en las materias a su cargo responsable, para plasmar conocimientos a sus alumnos, hombres del futuro. La identidad refiere a una reflexión sistemática y objetiva sobre el ejercicio de la profesión docente, el trabajo en equipo es importante, la cooperación con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional (Minedu, 2012).

### **1.3. Justificación**

Es importante resaltar en este trabajo de investigación que se quiere demostrar la relación que hay entre el clima institucional y el desempeño docente. El propósito fundamental es identificar las metas laborales de personal, el desempeño del docente, así como su evaluación para el cumplimiento adecuado de las metas institucionales, a partir de las políticas administrativas existentes en dicha institución.

### **1.3.1. Justificación teórica**

Desde el punto de vista teórico, el desempeño docente que se comprende como el cumplimiento de las funciones del profesor el cual esta interrelacionado con el ambiente y los alumnos. En este trabajo de investigación se trabajó el entorno institucional y su desarrollo en el aula y como se desenvuelve como docente, el cual es importante este estudio del docente en su desarrollo y desenvolvimiento para una eficaz y bien lograda calidad educativa. El docente tiene su conocimiento, pero con el transcurrir este se ve obligado a entrar a competencias ya que docente innovador de constantes estudios de paradigmas, es un profesor altamente calificado. En este trabajo de investigación se revisó los antecedentes del tema investigado a nivel nacional e internacional, y las teorías, enfoques y tendencias teóricas, que nos permitió estudiar y enfocar los objetivos, las hipótesis y las variables en estudio.

### **1.3.2. Justificación practica**

En el aspecto práctico, los resultados permitirán conocer la realidad del clima institucional y en relación de desempeño docente, dichos resultados permitirán, tomen mayor conciencia sobre los problemas y riesgos que tienen lugar en el clima institucional sobre la pertinencia y la utilización de la planificación estratégica como herramienta de gestión institucional

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Con este estudio tiene por finalidad brindar información teórica pertinente a las variables de estudio, ya que se analizan los conceptos más relevantes con respecto al clima institucional y el desempeño docente. El producto que genere este trabajo de investigación propone una serie de sugerencias para reforzar los ejes básicos de este trabajo que son el clima institucional y el desempeño docente por tanto se pueda activar a una mayor efectividad de las funciones y demás tareas encomendadas, la misma que servirá de base para las futuras investigaciones en el estudio del clima institucional y desempeño laboral.

## **1.4. Problema**

### **1.4.1. Problema general:**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017?

### **1.4.2. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre las relaciones del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la autorrealización del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la estabilidad del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

### **1.5.2. Hipótesis específicos**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

### **1.6. Objetivos**

#### **1.6.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

#### **1.6.2. Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

## **II.Marco metodológico**



## **2.1. Variables**

### **Variable 1: Clima organizacional**

#### **Definición conceptual**

Son “los tipos del entorno de trabajo percibidas por los agentes el cual es factor principal de influencia en su comportamiento” (Hernández y Rojas, 2011, p 77).

#### **Definición operacional**

Constituyen el resultado de las puntuaciones del cuestionario de clima organizacional, que consta de 90 ítems con opciones de respuesta Si (1) y No (0) que permiten evaluar tres dimensiones: relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio.

### **Variable 2: Desempeño docente**

#### **Definición conceptual**

Es “la unidad de entendimiento social con el estado, los docentes y los padres refiriéndose a las competencias que deben dominar los docentes a lo largo de la carrera y con el propósito de que el alumno logre los aprendizajes” (Minedu, 2009, p.17).

#### **Definición operacional**

Constituyen el resultado de las puntuaciones del cuestionario de desempeño docente, que consta de 17 ítems con opciones de respuesta tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), que permiten evaluar 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Estrategias docentes para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable clima laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Relaciones	Implicación	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81	Escala Ordinal (1) Si (0) No	Alto: 90 – 61
	Cohesión	2, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82		
	Apoyo	3, 13, 23, 43, 53, 63, 73, 83.		
Autorrealización	Autonomía	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84		Medio: 30 – 60
	Organización	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85		
	Presión	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86		
Estabilidad/Cambio	Claridad	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87		Bajo: 0 - 29
	Control	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88		
	Innovación	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89		
	Comodidad	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Evalúa constantemente el aprendizaje</li> <li>- Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Evalúa constantemente el aprendizaje</li> </ul>	1, 2, 3, 4		
Estrategias para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actúa activamente</li> <li>- Establece acciones de respeto</li> <li>- Ejerce su profesión con una ética</li> <li>- Demuestra honestidad y justicia</li> </ul>	5, 6, 7, 8, 9, 10	Escala: Ordinal  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto: 63 – 85  Medio: 40 – 62  Bajo: 17 - 39
Participación en la gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Evalúa constantemente el aprendizaje</li> <li>- Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Evalúa constantemente el aprendizaje</li> </ul>	11, 12, 13, 14.		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actúa activamente</li> <li>- Establece acciones de respeto</li> </ul>	15, 16, 17		

### 2.3. Metodología

El presente trabajo es hipotético deductivo en medida que “es el conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscando refutar o desvirtuar las hipótesis, para deducir después conclusiones que se confrontan con los hechos” (Bernal, 2010, p. 81).

### 2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es básico porque:

Busca el cambio científico, aumentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y sigue a las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (Grajales, 2002, p.1).

El enfoque es cuantitativo porque “utiliza recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p. 4).

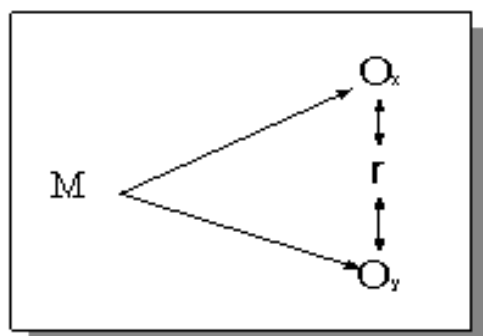
## 2.5. Diseño

Para este trabajo de investigación el diseño es no experimental por que las variables no han sido manipuladas observándose los hechos tal como se da en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Es de corte transversal, “por qué recogen datos en un solo momento, en un tiempo único con la finalidad de describir variables analizando su incidencia e interrelación en un momento determinado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.151).

Así mismo, sobre la investigación es correlacional porque asocia dos variables sin establecer causalidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

A continuación se presenta el esquema del diseño del estudio correlacional:



Donde:

M=Muestra

Ox = Observación de la variable x

Oy = Observación de la variable y

R = Relación

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### 2.6.1. Población censal

La población estuvo conformada por 76 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 5117 del distrito de Ventanilla, 2017.

Tabla 3

*Población censal de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla*

Nivel	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Primaria	17	29	46
Secundaria	22	8	30
Total	39	37	76

En vista que el número de sujetos de la población es pequeño, se utilizó toda la población como muestra, por lo tanto, es una población censal.

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas

Según Eyssautier (2006):

Es el conjunto de procedimientos y recursos de que se vale la ciencia para conseguir su fin, es la estructura del proceso de la investigación científica propone una serie de normas o etapas dentro de la investigación científica (diseño de investigación), un aporte instrumental y medios para la recolección, concentración y

conservación de datos y proporciona a la ciencia el instrumental experimental (p. 42).

Para el este trabajo de investigación utilizó la técnica de la encuesta, que según Bernal (2010), “es una técnica de recolección de información. Se realiza en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas encuestadas” (p. 194).

### **Instrumentos**

En este trabajo se utilizó el cuestionario que se da con la técnica de la encuesta, según Carrasco (2009) “se presenta a los encuestados unas hojas preparadas teniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas en un determinado tiempo” (p. 318).

#### **Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional**

Nombre de la prueba:	Clima institucional
Autor:	Moss y Trickett
Año de Publicación:	1989
Procedencia:	Perú
Aplicación:	individual
Objetivo:	medir el talento se obtiene de un puntaje por dimensiones y puntaje total.
Duración:	30 minutos aproximadamente
Descripción:	El cuestionario consiste en 90 ítems, para la dimensión relaciones, autorrealización y estabilidad /cambio y la variable.

#### **Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente**

Nombre de la prueba:	Desempeño docente
----------------------	-------------------

Autora:	Yanina Loayza Díaz
Año de Publicación:	2016
Procedencia:	Perú
Aplicación:	individual
Objetivo:	Medir el desempeño docente
Duración:	30 minutos
Descripción:	El cuestionario consiste en 17 ítems, para la dimensión preparación para el aprendizaje, estrategias para el aprendizaje, participación en la gestión educativa, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la variable.

### Validez de los instrumentos

Siguiendo las pautas para realizar la elaboración de este instrumento para tener garantía se sometió a la siguiente validez:

Validez a juicio de expertos: se realizó por el procedimiento de validez juicio de experto de jueces, realizado por la investigadora del modelo del avance del trabajo quien evaluó los instrumentos, importancia transparencia sinceridad, mediante la aplicación del certificado de validez en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

### Confiabilidad de los instrumentos

Los resultados de la confiabilidad son:

Tabla 4

*Confiabilidad de la variable clima institucional*

KR20	N de elementos
,840	90

El valor de 0,840 del alfa de Cronbach señala que los instrumentos son de alta confiabilidad.

Tabla 5

*Confiabilidad de la variable desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	17

El valor de 0,954 del alfa de Cronbach señala que los instrumentos son de alta confiabilidad.

## 2.8. Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo de cada una de las variables y sus dimensiones se ejecutó mediante la distribución de frecuencias, permitiendo una buena visualización organizada de las puntuaciones que se han alcanzado en los niveles establecidos para las variables desempeño docente y formación emprendedora; la contrastación de las hipótesis de investigación realizará con el coeficiente de correlación rho de Spearman.

Tabla 5

*Escala de correlación según el rango de valores.*

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa / relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación
De 0 a 0.20	Positiva / relación directa	Correlación
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

*Nota:* Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).



## **2.9. Aspectos éticos**

La investigación consideró ciertos criterios y especificaciones éticas, con la finalidad de respetar los reglamentos y la integridad de los individuos e instituciones comprometidas. Por ello, la presente investigación contó con los permisos pertinentes por parte de la institución donde se recolectó la información, así mismo los participantes fueron puestos en conocimiento sobre los objetivos, finalidad e importancia del estudio, además poniendo énfasis en la confidencialidad y reserva de los datos recolectados. Dichos procedimientos fueron realizados de manera consciente y voluntaria por los sujetos que conformaron la población de estudio.

Por otro lado, la investigación representa un aporte importante y beneficioso para la institución educativa, en miras de brindar soluciones y el mejoramiento de las variables de estudio. Así mismo, se respetó los derechos e integridad de los participantes, por ello el estudio no generó perturbación en la población estudiada.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

#### Descripción de los resultados de la variable: Desempeño docente

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	13	17,1	17,1	17,1
	Medio	43	56,6	56,6	73,7
	Alto	20	26,3	26,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

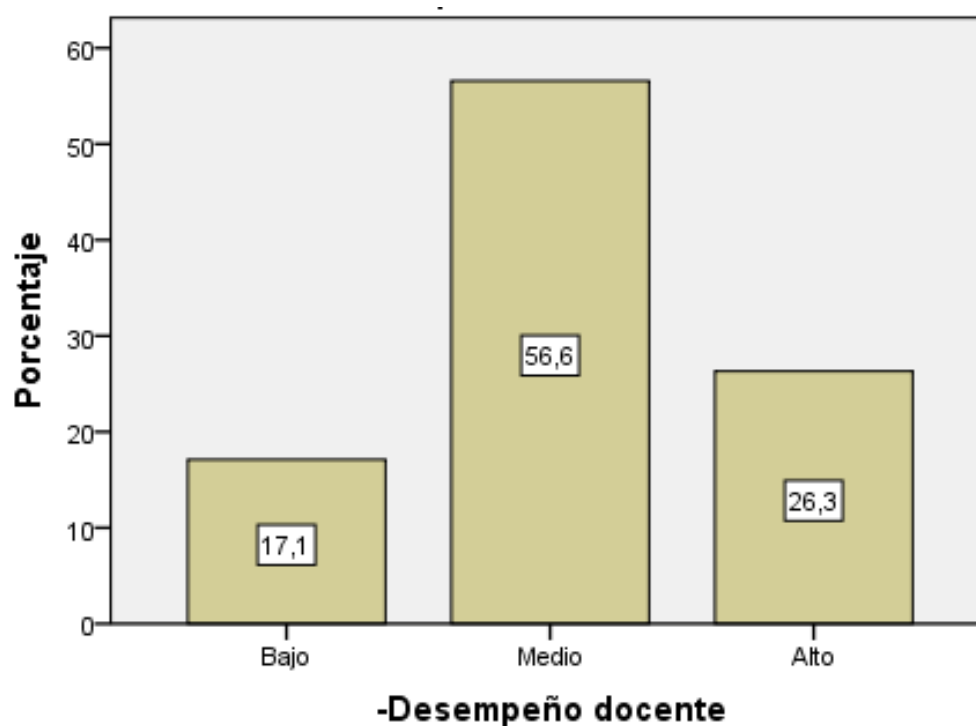


Figura 1. Distribución porcentual del desempeño docente

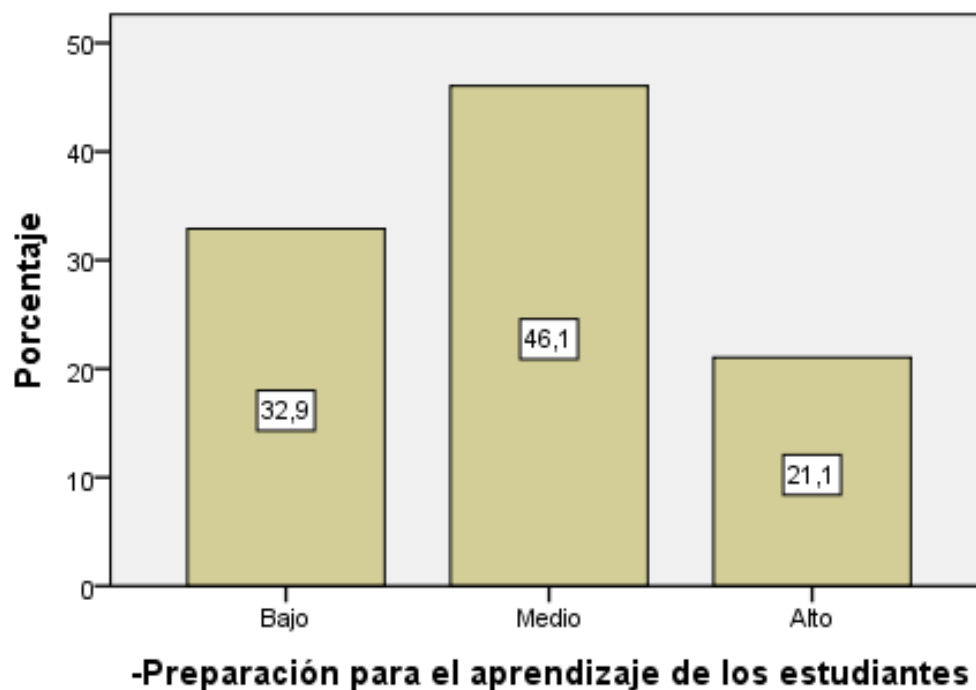
Interpretación:

De la tabla y figura se nota que el 17,1 % de los profesores de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 muestran un nivel bajo en el desempeño docente, el 56,6 % medio y el 26,3 % alto.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	25	32,9	32,9	32,9
	Medio	35	46,1	46,1	78,9
	Alto	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Figura 2. Distribución porcentual de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

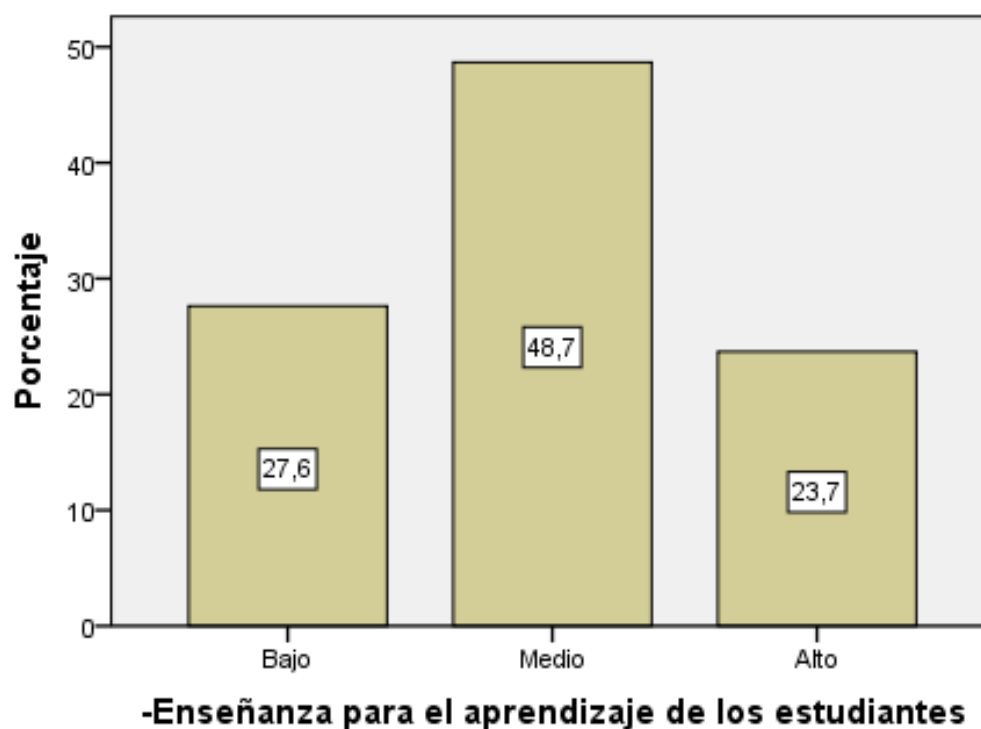
#### Interpretación

De la tabla y figura se nota, que el 32,9 % de los profesores de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 muestran un nivel bajo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 46,1 % medio y el 21,1 % alto.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	27,6	27,6	27,6
	Medio	37	48,7	48,7	76,3
	Alto	18	23,7	23,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Figura 3. Distribución porcentual de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

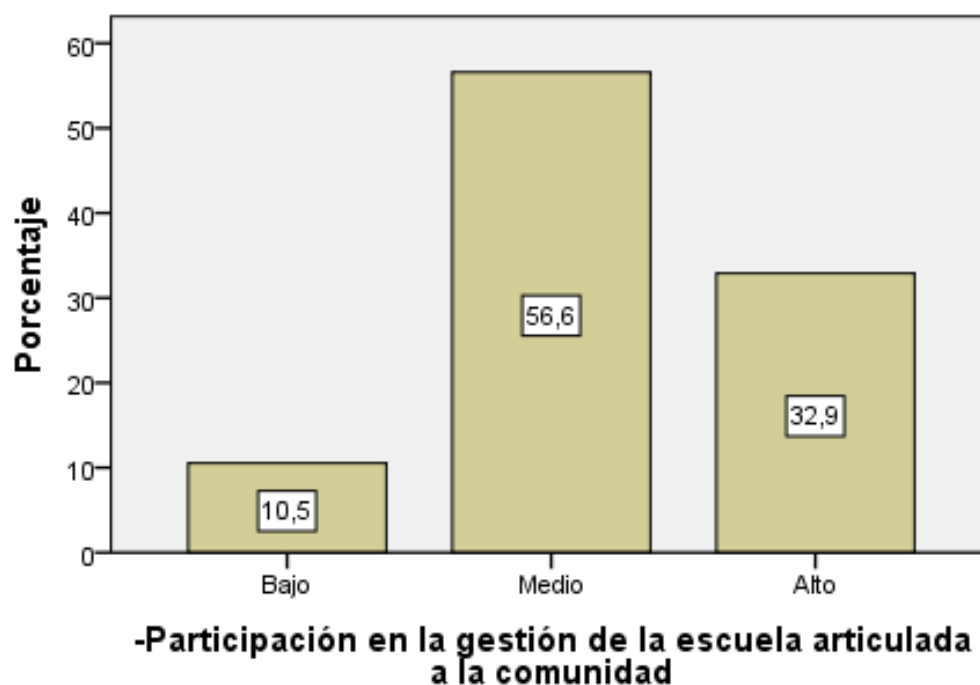
Interpretación.

De la tabla y figura se nota, que el 27,6 % de los profesores de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 muestran un nivel bajo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 48,7 % medio y el 23,7 % alto.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	10,5	10,5	10,5
	Medio	43	56,6	56,6	67,1
	Alto	25	32,9	32,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Figura 4.* Distribución porcentual de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

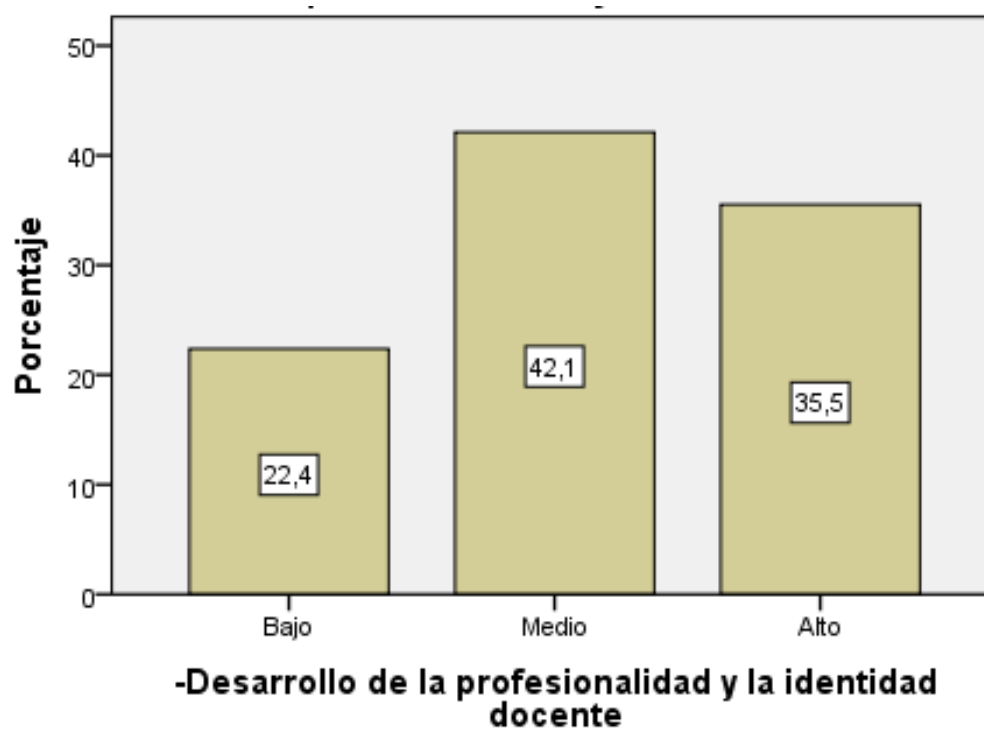
#### Interpretación

De la tabla y figura se nota, que el 10,5 % de los profesores de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 muestran un nivel bajo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 56,6 % medio y el 32,9 % alto.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	17	22,4	22,4	22,4
	Medio	32	42,1	42,1	64,5
	Alto	27	35,5	35,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Figura 5. Distribución porcentual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

#### Interpretación

De la tabla y figura se nota, que el 22,4 % de los docentes de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 muestran un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente bajo, el 42,1 % medio y el 35,5 % alto.

## Descripción de los resultados de la variable: Clima institucional

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes del clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	9,2	9,2	9,2
	Medio	45	59,2	59,2	68,4
	Alto	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

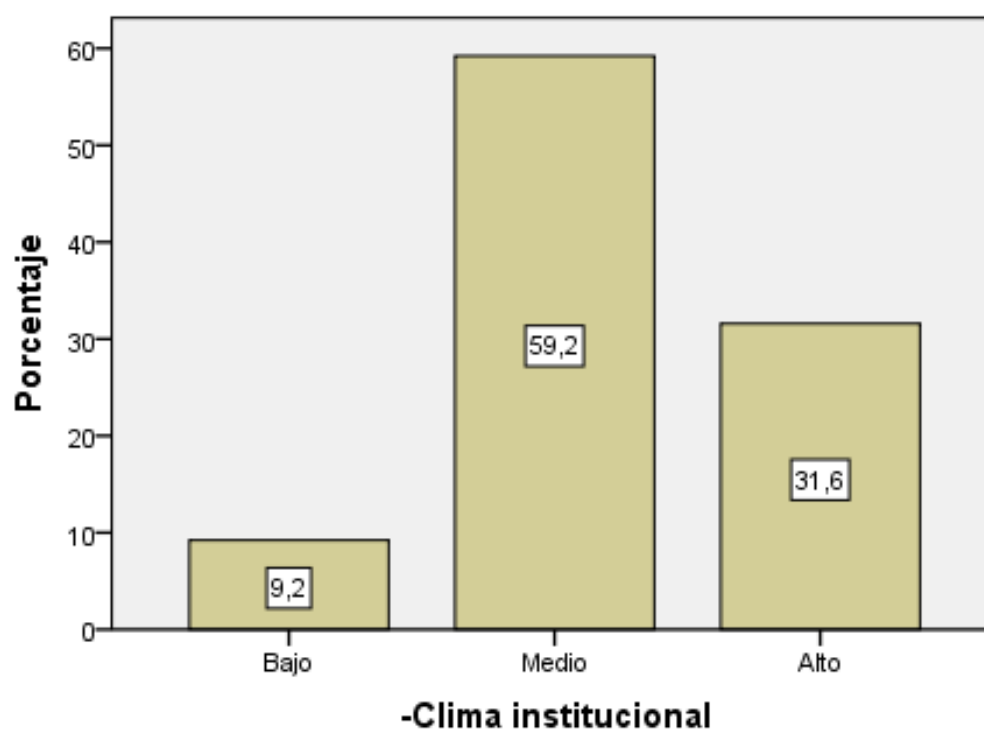


Figura 6. Distribución porcentual por niveles según el clima institucional

### Interpretación

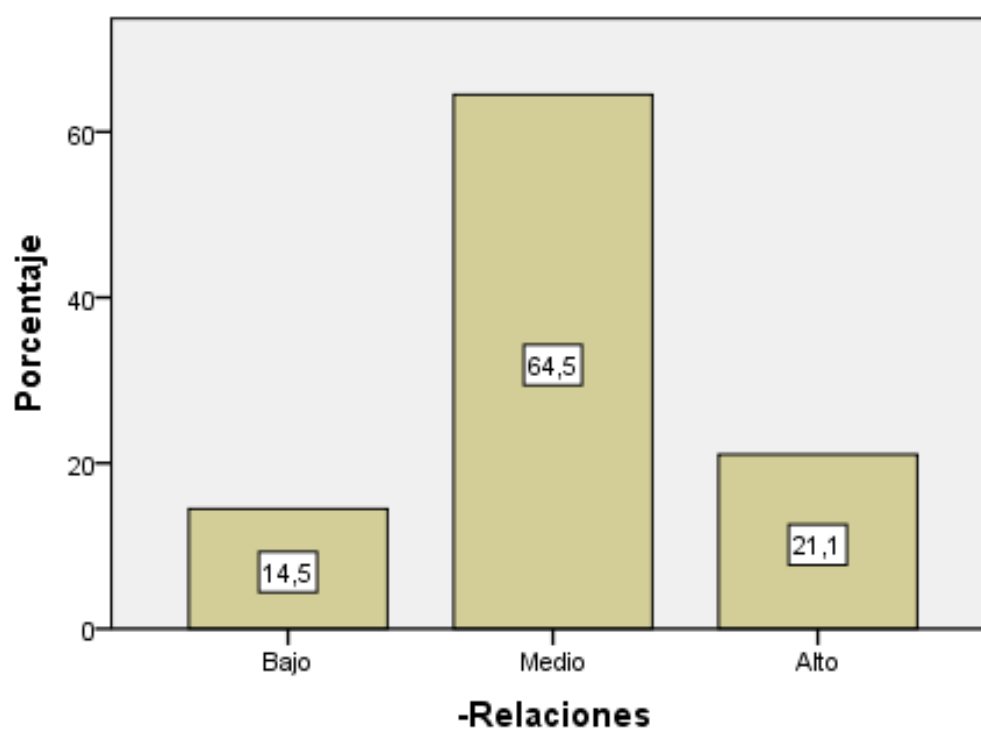
De la tabla y figura se nota, que el 9,2 % de los docentes de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 manifiestan que el clima institucional es bajo, el 59,2 % medio y el 31,6 % alto.



Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	11	14,5	14,5	14,5
	Medio	49	64,5	64,5	78,9
	Alto	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Figura 7. Distribución porcentual por niveles según las relaciones***Interpretación**

De la tabla y figura se nota, que el 14,5 % de los docentes de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 manifiestan que las relaciones se encuentran en el nivel bajo, el 64,5 % medio y el 21,1 % alto.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión autorrealización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	5,3	5,3	5,3
	Medio	52	68,4	68,4	73,7
	Alto	20	26,3	26,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

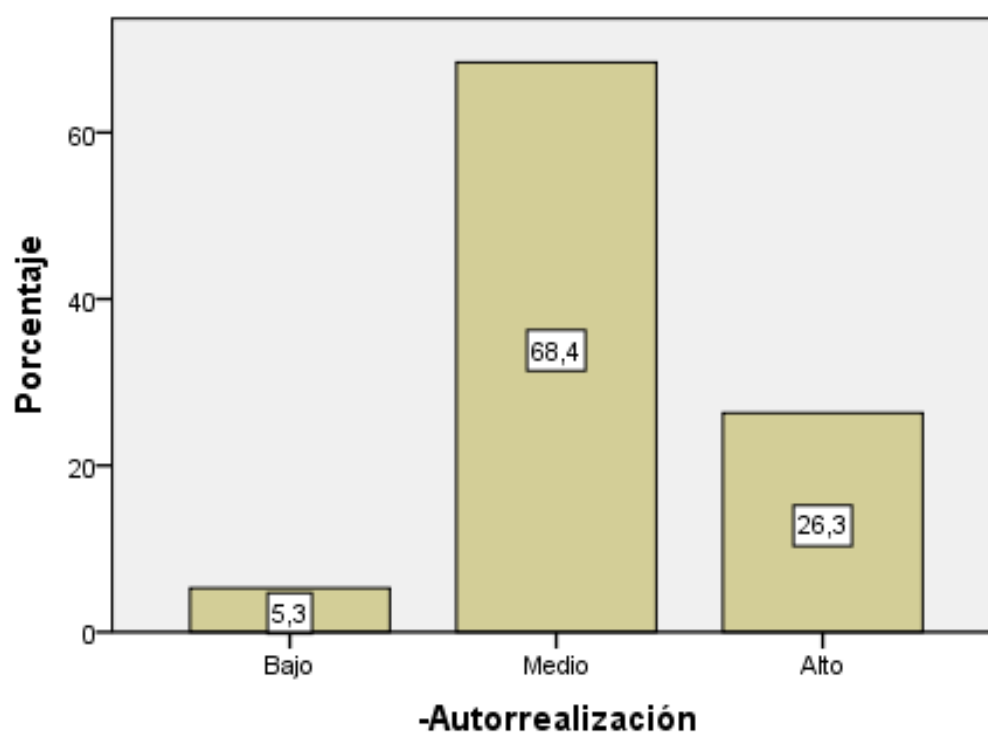


Figura 8. Distribución porcentual por niveles según autorrealización

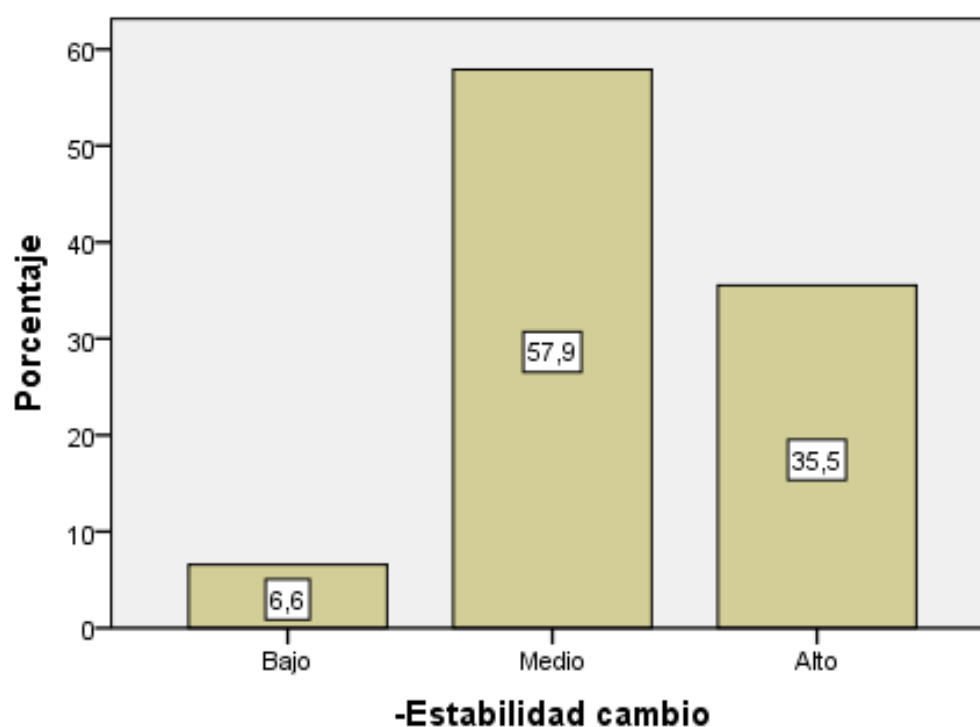
## Interpretación

De la tabla y figura se nota, que el 14,5 % de los docentes de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 manifiestan que la autorrealización se encuentran en el nivel bajo, el 68,4 % medio y el 26,3 % alto.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión estabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	6,6	6,6	6,6
	Medio	44	57,9	57,9	64,5
	Alto	27	35,5	35,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Figura 9. Distribución porcentual por niveles de estabilidad*

#### Interpretación

De la tabla y figura se nota, que el 6,6 % de los docentes de la I. E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 manifiestan un nivel de estabilidad baja, el 57,9 %, medio y el 35,5 % alto.

### 3.2. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si  $p$  – valor  $< 0.05$ , rechazar  $H_0$

Si  $p$  – valor  $> 0.05$ , aceptar  $H_0$

Tabla 15

*Correlación de Spearman de la variable clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017*

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

El análisis estadístico da como resultados cuenta con una relación  $r = 0,683$  entre las variables: del clima institucional y desempeño docente. Este grado de correspondencia entre estas dos variables indica que es positiva y tiene un nivel de correspondencia de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite indicar que la relación es

significativa, Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

H1: Existe relación entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar  $H_0$

Tabla 16

*Correlación de Spearman de la dimensión relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017*

		Relaciones		Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones	Coeficiente correlación	de 1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño docente	Coeficiente correlación	de ,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Las complementaciones del análisis estadístico afirmo la existencia de una relación  $r = 0,657$  entre la dimensión: relaciones y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un grado de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$

muestra que  $p$  es menor a 0,05, permitiendo señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se determina que: Existe relación entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar  $H_0$

Tabla 17

*Correlación de Spearman de la dimensión autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017*

		Autorrealización		Desempeño docente
Rho de Spearman	de Autorrealización	Coeficiente de correlación	de 1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	de Desempeño docente	Coeficiente de correlación	de ,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,506$  entre la dimensión: autorrealización y la variable desempeño

docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

H1: Existe relación entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$ , rechazar  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > 0.05$ , aceptar  $H_0$

Tabla 18

*Correlación de Spearman de la dimensión estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017*

		Estabilidad cambio		Desempeño docente	
Rho de Spearman	de Estabilidad cambio	Coeficiente correlación	de 1,000	,655**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	76	76	
	de Desempeño docente	Coeficiente correlación	de ,655**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	76	76	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,655$  entre la dimensión: estabilidad y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.



## **IV. Discusión**

El propósito de este trabajo de investigación es definir la relación entre el desempeño docente y el clima institucional, con la elaboración de la hipótesis general, la estadística cuidadosamente utilizada a la muestra del trabajo de investigación, los resultados estadísticos arrojaron de la existencia de una relación  $r = 0,683$  entre las dos variables: desempeño docente y clima institucional, relación positiva de nivel moderado. La significancia de  $p = 0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, señalando una relación significativa, aceptándose la hipótesis de trabajo. Se determina que: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, resultados tienen similitud con Calsina - Perú (2012) en su tesis *el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina*, del departamento de Puno se concluye que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, porque constituye el clima organizacional un medio de interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de deducciones, ideas, virtudes y normas que se distribuyen asimismo Silva (2012) en su investigación. *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el año 2010 -2011* en sus conclusiones identificó dentro del ámbito la relación que efectuó el docente, la relación que efectuó el docente en el ámbito de teorías que se manifestaron en tres; de la Eficacia Escolar, amparada por maestros hispanoamericanos donde se recupera el valor del clima Institucional en el cual es un signo de calidad en el sistema educativo.

Los resultados del análisis estadístico del procedimiento experimental contrastación de la primera hipótesis específica se cuenta con una relación  $r = 0,657$  entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable y clima institucional relación positiva y un nivel moderada. La significancia de  $p = 0,001$  muestra que  $p$  es menor a 0,05 rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 Distrito de Ventanilla, 2017, deducciones que tuvieron semejanza con Reyes (2012) La tesis titulada *La gerencia educativa y*

su incidencia en el clima Laboral- Manabí quien en sus conclusiones determinó que hay una débil pero positiva entre la clima institucional y el desempeño docente y con Lozado (2013) elaboró una investigación *Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba-Ecuador*, en sus conclusiones determinación que un clima institucional es signo de un liderazgo, de un resultado eficaz, que no es otra cosa de un rendimiento eficiente de los empleados. Un clima armonioso en sus docentes, la capacidad de relaciones personales sanas y estas llevan a un buen clima e influye a todos que conformaron se señala mediante el afecto personal, integra a todos en acciones comprensibles en la institución. Por tanto concluye que a favorable clima institucional hay un excelente función del desempeño de parte de los docentes.

Asimismo en la contrastación de la segunda hipótesis especifica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,508$  entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable clima institucional, correlación positiva y nivel de moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye en que existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, Existe coincidencia con Gonzales (2013), elaborado en el municipio de Baralt, estado Zulia Venezuela cuyo tesis *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas*, concluyendo en que los directores no tienen un buen liderazgo que impulse a un buen desempeño de profesores el cual no permite la aportación de los docentes para una buena organización en la institución, concluyendo que un buen directivo hay un buen liderazgo y desempeño de los profesores, al respecto León (2012), el estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011, concluyendo en que los directores en su integridad están acuerdos y conformes en los resultados obtenidos en cada institución es por el desempeño de directores y la contribución de profesores, directivos manifestaron que a los miembros no siempre se les toma en cuenta en planificación académica de la institución, lo que no permite un buen

logro de las probabilidades propuestas y Zartate (2012) elaboró una investigación *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* en sus conclusiones determinaron de que hay existe una relación entre el líder directivo y docentes en sus desempeños en el nivel Primaria muestra una acogida de parte de los docentes, lo cual es importante y que el desempeño docente.

Asimismo en la prueba de la tercera hipótesis específica, los análisis estadístico cuyo resultados fueron la existencia de una relación  $r = 0,655$  entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la variable clima institucional correlación positiva y un nivel o grado moderado. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que Existe relación entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, resultados que tienen similitud Mendoza (2012) en su tesis *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 - Callao”* La investigación tuvo como fin establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9- Callao, en sus conclusiones determina que existe una relación(0.537)importante entre clima institucional y el desempeño docente. -A nivel específico, asimismo se encontró una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524),asimismo con Pérez (2012) en su trabajo de investigación cuyo tema *el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla*, en sus conclusiones indicaron que existe relación regular con el clima institucional y desempeño docente, asimismo se encontró relación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente, determinando que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla, al respecto Rojas, (2012) En su tesis *La Gestión Directoral y El Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Inicial De La Ciudad De Requena*". Loreto-Perú, sus conclusiones

determinan que para resolver las necesidades de una institución educativa se facilitaron una serie de sometimientos complejos que las instituciones deben definir respondiendo a sus necesidades para que se resuelvan los personales directivos las limitaciones de los integrantes de la comunidad educativa y otras vinculadas a ella.

## **V. Conclusiones**

- Primera: Se determinó que existe relación moderada ( $r= 0,683$  y  $p= 0,000$ ) entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.
- Segunda: Se determinó que existe relación moderada ( $r= 0,657$  y  $p= 0,000$ ) entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.
- Tercera: Se determinó que existe relación moderada ( $r= 0,506$  y  $p= 0,000$ ) entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.
- Cuarta: Se determinó que existe relación moderada ( $r= 0,655$  y  $p= 0,000$ ) entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

## **VI. Recomendaciones**



- Primera: Los directivos de la Institución deben propiciar un buen ambiente Laboral en los docentes, donde exista buenas condiciones de trabajo, el reconocimiento por sus buenas para que se sientan a gusto y desempeñarse con una óptima función pedagógica.
- Segunda: Los directivos de la Institución deberían aplicar estrategias que motiven al docente, para que de esta forma el formador sienta interés y entusiasmo con su función orientadora y tutorial que tiene con sus estudiantes.
- Tercera: Se recomienda los docentes que se realicen investigaciones de las variables clima institucional y desempeño del docente, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas.
- Cuarta: El objetivo de este trabajo de investigación va dirigido a docentes que buscan un cambio positivo en cuanto al entorno que trabaja y a la vez al desempeño que tiene este en donde labora con los alumnos que a tomar decisiones para llegar a unos excelentes resultados en el clima institucional y fortificar el desempeño del docente.

## **VII. Referencias**

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). Colombia: Pearson Educación,
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Alcalá: Universidad de Alcalá.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-716820140001000003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-716820140001000003&lng=es&tlng=es).
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta Edición). Bogotá: Editorial McGraw-Hill
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes. Informe 45*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular (IPP).
- Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Cengage Learning.
- Furnham, A. (2000). *El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones* (Cuarta Edición). Londres: Edit. Oxford University.
- Gonzales, A. (2013). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas*. (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Bolívar. Caracas Venezuela.
- Grajales, T. (2002). La metodología de la investigación histórica: una crisis compartida. *Enfoques*, 14(1), 5-21.
- Gutiérrez, A. (2013). Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del sistema educativo bolivariano. *Revista de Postgrado FACE-UC*. 7(12), 129-139.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, V. y Rojas, M. (2011). *Propuesta de creaciones de un instrumento de mediciones de clima organizacional*. Santiago de Cali. Recuperado [http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta\\_creacion\\_instrumento.\[pdf\]pp.18](http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.[pdf]pp.18)
- León, E. (2012). *El estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica Cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011* (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Bolívar. Caracas Venezuela.
- Lozado, L. (2013). *Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora* (Tesis de maestría). Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?\[pdf](https://www.google.com.pe/search?[pdf)
- Mendoza, A. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_R\\_elación\[word\]pp.10-11](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_R_elación[word]pp.10-11).
- Minedu. (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación de Chile. (2003). *La evaluación docente en Chile*. Santiago: Mineduc.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moos, R., Moos, B. y Tricket, E. (1989). *Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española, Manual* (3ra Edición). Madrid: TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas.
- Moreno, M. y Azcárate, C. (2003). Concepciones y creencias de los profesores universitarios de matemáticas acerca de la enseñanza de las ecuaciones diferenciales. *Revista Enseñanza de las Ciencias*, 21 (2), 265-280.
- Orellana, G., Ramón, M. y Bossio, S. (2009). *Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación*. Recuperado de: [http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP\\_EJE2\\_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf](http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP_EJE2_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf)

- Pérez, Y. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.
- Reyes, C. (2012). *La gerencia educativa y su incidencia en el clima Laboral-Manabí* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Manabí, Ecuador.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rojas, D. (2012). *La gestión directoral y el clima institucional en las instituciones educativas públicas de nivel inicial de la ciudad de Requena. Loreto-Perú*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú.
- Segredo, A. y Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Revista Correo Científico Médico de Holguín*, 8(3). Recuperado de: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Silva, Z. (2012). *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el año 2010 -2011* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. Recuperado de: [http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual\\_Valdes\\_Veloz.\[pdf\]libro](http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.[pdf]libro)
- Zarate, D. (2012). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

## **VIII. Anexos**

## **Anexo 1. Artículo científico**

### **El clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla**

Autor: Bach. Loayza Díaz Yanina Hilaria

Asesor Dr. Juan Méndez Vergaray

#### **Resumen**

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla. El tipo de investigación es básica, descriptiva y correlacional. De diseño no experimental: Corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 76 docentes, a quienes se les aplicó los instrumentos de estudio de las variables clima institucional y el desempeño docente. Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizó el SPSS, versión 23, asimismo se presenta tabla de confiabilidad y la validez de constructo del instrumento; utilizándose el estadígrafo e Rho de Spearman, su resultado fue de una correlación de 0,683 determinando una relación fuerte con un nivel de significación de 0,05, su conclusión final indica que existe una fuerte relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla

*Palabras clave:* clima institucional, desempeño docente.

#### **Abstract**

This research has a purpose to establish the relationship between the Institutional climate and the Teacher performance at a public educational institution in Ventanilla. It consists of a basic, descriptive and correlational research. Non-experimental cross cut design. Institutional climate and Teacher performance were the variables at the survey instruments applied to the population sample of 76 teachers. All information gathered allowed us to get construct validity and instrument reliability. SPSS version 23 was used. Reliability table and construct validity of the instrument are shown. Spearman's rho statistic showed a 0,683 correlation establishing a strong relationship with its level of significance (0,05). As a final conclusion, there is a strong relationship between Institutional climate and the Teacher performance at a public educational institution in Ventanilla.

*Keywords:* Institutional climate, Teacher performance

## Introducción

Algunos antecedentes internacionales, Lozado (2013) en su tesis *“Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Riobamba-Ecuador*. Con una población de estudiantes del Bachillerato de una institución llamado María Auxiliadora de Riobamba, su muestra estuvo conformado por 223 alumnos. Su tipo de investigación Mixto. De diseño de investigación Cuantitativo- cualitativo (mixta). El instrumento utilizado fue el cuestionario para medir el clima institucional investigado. Entre sus principales conclusiones la autora llegó a la que un buen clima institucional es el trabajo de un líder motivante, excelente, persuasivo, tenaz que se traduce en un rendimiento eficiente y en notoria satisfacción de los empleados. Un clima armonioso aumenta y refuerza las relaciones personales sanas y estas retroalimentan el clima e influye en el rendimiento de todos; la vivencia armoniosa se demuestra mediante afecto personal, el cual integra a todos en acciones democráticas cordiales que conceden estilos específicos a la institución.

A nivel nacional Mendoza (2012) en su tesis *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 - Callao”* La investigación tuvo como fin establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- Callao. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, su muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia que participaron en esta investigación, para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo proceso de datos se obtuvo los siguientes resultados: -A nivel general, que existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. -A nivel específico, asimismo existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524).

Clima institucional.

Hernández, (2011). El investigador aduce o define sobre Clima Institucional, define al clima institucional *“como el conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento”*. Esto quiere decir que el clima es el entorno donde este se envuelve a realizar actividades junto con los demás actores de ambiente en este caso el clima (p.77)

Minedu (2007) referente al buen desempeño docente señala que

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera



profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (p.17).

### **Método**

La presente investigación según Hernández (2010) señala: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición y el análisis, para probar teorías”. Esta investigación es de tipo aplicada y tiene como finalidad es determinar la relación de clima institucional y el desempeño docente, se optó por el descriptivo correlacional, utilizando para la recolección de datos el uso de las encuestas de las dos variables. La población de la presente investigación estuvo conformada por 76 docentes de la Institución pública educativa de Ventanilla, la muestra es no probabilística, la técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario que midió el clima institucional y sus dimensiones relaciones, autorrealización, estabilidad y para la variable desempeño docente este instrumento se presenta también con sus dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, y responsabilidad profesional distribuidas en cada una de ellas, las respuestas se califican con escala de Likert . Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0 Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 20.

### **Resultado**

En la investigación titulada “Clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla”. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,683$  entre las variables: clima institucional y desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017

Tabla 1

*De correlación de Spearman de la variable clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 del distrito de Ventanilla, 2017*

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente correlación	de 1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño docente	Coeficiente correlación	de ,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Discusión

El propósito de este trabajo de investigación es definir la relación entre el desempeño docente y el clima institucional, con la elaboración de la hipótesis general, y luego de la estadística cuidadosamente aplicada a la muestra de estudio, los resultados estadísticos arrojaron de la existencia de una relación  $r = 0,683$  entre las variables: desempeño docente y clima institucional, relación positiva de nivel moderado. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, señalando una relación significativa, aceptándose la hipótesis de trabajo. Se determina que: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, resultados que tienen similitud con Calsina - Perú (2012) en su tesis *el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina*, del departamento de Puno se concluye que el clima institucional se relaciona n con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten, asimismo Silva (2012) en su investigación *.El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el año 2010 - 2011 en sus conclusiones* identificó dentro del ámbito la relación que efectuó el docente, la relación que efectuó el docente en el ámbito de teorías que se manifestaron en tres ; de la Eficacia Escolar, amparada por maestros hispanoamericanos donde se recupera el valor del clima Institucional en el cual es un signo de calidad en el sistema educativo .

Los resultados del análisis estadístico del procedimiento experimental contrastación de la primera hipótesis específica dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,657$  entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable clima institucional relación positiva y un nivel moderada. La significancia de  $p=0,001$  muestra que  $p$  es menor a 0,05 rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, resultados que tienen similitud con Reyes (2012) La tesis titulada La gerencia educativa y su incidencia en el clima Laboral-Manabí quien en sus conclusiones determinó que hay una débil pero positiva entre la clima institucional y el desempeño docente y con Lozado (2013) elaboró una investigación *Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de, Riobamba-Ecuador*, en sus conclusiones determinación que un clima institucional es signo de un liderazgo, de un resultado eficaz, que no es otra cosa de un rendimiento eficiente de los empleados. Un clima armonioso en sus docentes, la capacidad de relaciones personales sanas y estas llevan a un buen clima e influye a todos que conformaron se señala mediante el afecto personal, integra a todos en acciones comprensibles en la institución. Por tanto concluye que a buen clima institucional hay un excelente desempeño de parte de los docentes.

Asimismo en la contrastación de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,508$  entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable clima institucional, correlación positiva y nivel de moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye en que existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, resultados que tienen coincidencia con Gonzales (2013), en su tesis *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas*, ubicada en el municipio Baralt, estado Zulia Venezuela concluyendo en que los directores no tienen un buen liderazgo que impulse a un buen desempeño de profesores el cual no permite la aportación de los docentes para una buena organización en la institución, concluyendo que un buen directivo hay un buen liderazgo y desempeño de los profesores, al respecto León (2012), el estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011, concluyendo en que la totalidad de directores están de acuerdo en que los logros alcanzados en cada institucional es por el desempeño de ellos y la contribución de los docentes, directivos como el personal docente señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la institución lo que no permite el logro de las expectativas planteadas y Zartate (2012) elaboró una

investigación *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* en sus conclusiones determinaron de que hay existe una relación entre el líder directivo y docentes en sus desempeños en el nivel Primaria muestra una acogida de parte de los docentes, lo cual es importante y que el desempeño docente.

Asimismo en la prueba de la tercera hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,655$  entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la variable clima institucional correlación positiva y un nivel moderada . La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que Existe relación entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, resultados que tienen similitud Mendoza (2012) en su tesis *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 - Callao”* La investigación tuvo como fin establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- Callao, en sus conclusiones determina que existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. -A nivel específico, asimismo existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524), asimismo con Pérez (2012) en su tesis *el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla*, en sus conclusiones indicaron que existe relación regular entre el clima institucional y desempeño docente, asimismo existe relación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente, determinando que existe una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla, al respecto Rojas, (2012) En su tesis *La Gestión Directoral y El Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Inicial De La Ciudad De Requena*. Loreto-Perú, sus conclusiones determinan que para resolver las necesidades de una institución educativa se facilitaron una serie de sometimientos complejos que las instituciones deben definir respondiendo a sus necesidades para que se resuelvan los personales directivos las limitaciones de los integrantes de la comunidad educativa y otras vinculadas a ella.

### Conclusiones

- Primera: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017 ( $r = 0,683$  y  $p = 0,000$ )
- Segunda: Existe relación entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017 ( $r = 0,657$  y  $p = 0,000$ )
- Tercera: Existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017 ( $r = 0,506$  y  $p = 0,000$ )

Cuarta: Existe relación entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017 Tabla ( $r = 0,655$  y  $p = 0,000$ )

### Referencias

- Hernández, V. y Rojas, M. (2011). Propuesta de creaciones de un instrumento de mediciones de clima organizacional. Santiago de Cali (En red) [http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta\\_creacion\\_instrumento.pdf](http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf).pp.47
- Hernández Sampieri, Roberto y Otros (2010) *Metodología de Investigación*. México .EditMc Graw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/...investigación/Metodología> 5 ta edición [pdf] pp 149.
- MINEDU (2009) *Diseño Curricular Nacional Lima*, Ministerio de Educación.
- Lozado, L. (2013) *.Impacto de los Estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora* Tesis de maestría. Ecuador. Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?\[pdf\]ups.edu.ec](https://www.google.com.pe/search?[pdf]ups.edu.ec) pp. .219-230
- Mendoza, A. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9* –tesis de maestría Callao [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_Relación\[word\].pp.10-11](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relación[word].pp.10-11)

## Anexo 2. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> El clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla						
<b>AUTOR:</b> Yanina Hilaria Loayza Díaz						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017? <b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017?  ¿Qué relación existe entre la autorrealización del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017?  ¿Qué relación existe	<b>Objetivo general</b> Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017 <b>Objetivos específicos</b> Determinar qué relación existe entre las relaciones del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017  Determinar que relación existe entre la autorrealización del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017.  <b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre las relaciones del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017  Existe relación significativa entre autorrealización del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Relaciones	- Implicación - Cohesión - Apoyo	1 al 27	Nivel Malo: 0 a 29
			Autorrealización	- Autonomía - Organización - Presión	28 al 72	Nivel regular 30 a 60
			Estabilidad/ Cambio	- - Claridad - Control - Innovación - Comodidad	73 al 90	Nivel bueno: 61 a 90
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Preparación para el aprendizaje	- Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje - Evalúa constantemente el aprendizaje	1, 2, 3, 4	Alto: 63 – 85  Medio: 40 – 62
			Estrategias para el aprendizaje	- Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje - Evalúa constantemente el aprendizaje	5, 6, 7, 8, 9, 10	Bajo: 17 - 39

entre la estabilidad del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017	Determinar que relación que existe entre la estabilidad del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017	Ventanilla, 2017  Existe relación significativa entre la estabilidad del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa 5117 del distrito de Ventanilla, 2017	Participación en la gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actúa activamente</li> <li>- Establece acciones de respeto</li> </ul>	11, 12, 13, 14	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejerce su profesión con una ética</li> <li>- Demuestra honestidad y justicia</li> </ul>	15, 16, 17	

### Anexo 3. Constancia de aplicación



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°5117 "JPR"  
RDN°0403-1998 / RD N°2200 -2003 DREC



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

## CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5117 "JORGE PORTOCARRERO REBAZA".**

*Que, la señora Yanina Hilaria Loayza Díaz, con DNI: 25556792 se encuentra realizando su investigación de tesis "El clima institucional y el desempeño docente de la instituciones pública educativa de ventanilla" en la I.E 5117 "Jorge Portocarrero Rebaza". A quien se le brinda las facilidades a partir de la fecha para realizar su investigación.*

*Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.*

*Pachacútec, 03 de Mayo de 2017.*

Sector E Barrio XI Coop. Kawachi Mz. N S/N Pachacútec  
C.L.E.:144744 / C.M.I 1253640 / C.M.P.:1195114/ C.M.S.: 1383173



## Anexo 4. Formatos de validez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	RELACIONES							
1.	El trabajo es realmente estimulante	Si	No	Si	No	Si	No	
2.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	✓		✓		✓		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	✓		✓		✓		
4.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	✓		✓		✓		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	✓		✓		✓		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	✓		✓		✓		
7.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas	✓		✓		✓		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓		✓		✓		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓		✓		✓		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo	✓		✓		✓		
11.	No existe mucho espíritu de grupo	✓		✓		✓		
12.	El ambiente es bastante impersonal	✓		✓		✓		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓		✓		✓		
14.	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓		✓		✓		
15.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓		✓		✓		
16.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	✓		✓		✓		
17.	Las actividades están bien planificadas	✓		✓		✓		
18.	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	✓		✓		✓		
19.	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	✓		✓		✓		
20.	La iluminación es muy buena	✓		✓		✓		
21.	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	✓		✓		✓		
22.	La gente se ocupa personalmente por los demás	✓		✓		✓		
23.	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	✓		✓		✓		
24.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	✓		✓		✓		
25.	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día	✓		✓		✓		
26.	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	✓		✓		✓		

27.	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	✓		✓		✓		
<b>AUTORREALIZACION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
28.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓		✓	✓	✓		
29.	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	✓		✓		✓		
30.	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	✓		✓		✓		
31.	La gente parece estar orgullosa de la organización	✓		✓		✓		
32.	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	✓		✓		✓		
33.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓		✓		✓		
34.	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓		✓		✓		
35.	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	✓		✓		✓		
36.	Aquí nadie trabaja duramente	✓		✓		✓		
37.	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	✓		✓		✓		
38.	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	✓		✓		✓		
39.	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	✓		✓		✓		
40.	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓		✓		✓		
41.	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	✓		✓		✓		
42.	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	✓		✓		✓		
43.	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	✓		✓		✓		
44.	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema	✓		✓		✓		
45.	Aquí es importante realizar mucho trabajo	✓		✓		✓		
46.	No se "meten prisas" para cumplir las tareas	✓		✓		✓		
47.	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
48.	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	✓		✓		✓		
49.	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	✓		✓		✓		
50.	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	✓		✓		✓		
51.	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	✓		✓		✓		
52.	A menudo los empleados comen juntos a mediodía	✓		✓		✓		

53.	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	✓		✓		✓	
54.	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	✓		✓		✓	
55.	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	✓		✓		✓	
56.	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓		✓		✓	
57.	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	✓		✓		✓	
58.	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	✓		✓		✓	
59.	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓		✓		✓	
60.	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
61.	En general, aquí se trabaja con entusiasmo	✓		✓		✓	
62.	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí	✓		✓		✓	
63.	Los jefes esperan demasiado de los empleados	✓		✓		✓	
64.	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	✓		✓		✓	
65.	Los empleados trabajan muy intensamente	✓		✓		✓	
66.	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
67.	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	✓		✓		✓	
68.	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	✓		✓		✓	
69.	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	✓		✓		✓	
70.	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
71.	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	✓		✓		✓	
72.	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales	✓		✓		✓	
ESTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
73.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	✓		✓		✓	
74.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	✓		✓		✓	
75.	El personal parece ser muy poco eficiente	✓		✓		✓	
76.	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	✓		✓		✓	
77.	Las normas y los criterios cambian constantemente	✓		✓		✓	



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES							
1.	El trabajo es realmente estimulante	✓		✓		✓		
2.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	✓		✓		✓		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	✓		✓		✓		
4.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	✓		✓		✓		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	✓		✓		✓		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	✓		✓		✓		
7.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas	✓		✓		✓		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓		✓		✓		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓		✓		✓		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo	✓		✓		✓		
11.	No existe mucho espíritu de grupo	✓		✓		✓		
12.	El ambiente es bastante impersonal	✓		✓		✓		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓		✓		✓		
14.	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓		✓		✓		
15.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓		✓		✓		
16.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	✓		✓		✓		
17.	Las actividades están bien planificadas	✓		✓		✓		
18.	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	✓		✓		✓		
19.	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	✓		✓		✓		
20.	La iluminación es muy buena	✓		✓		✓		
21.	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	✓		✓		✓		
22.	La gente se ocupa personalmente por los demás	✓		✓		✓		
23.	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	✓		✓		✓		
24.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	✓		✓		✓		
25.	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"	✓		✓		✓		
26.	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	✓		✓		✓		

27.	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	✓		✓		✓	
	<b>AUTORREALIZACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓		✓		✓	
29.	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	✓		✓		✓	
30.	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	✓		✓		✓	
31.	La gente parece estar orgullosa de la organización	✓		✓		✓	
32.	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	✓		✓		✓	
33.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓		✓		✓	
34.	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓		✓		✓	
35.	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	✓		✓		✓	
36.	Aquí nadie trabaja duramente	✓		✓		✓	
37.	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	✓		✓		✓	
38.	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	✓		✓		✓	
39.	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	✓		✓		✓	
40.	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓		✓		✓	
41.	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	✓		✓		✓	
42.	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	✓		✓		✓	
43.	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	✓		✓		✓	
44.	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema	✓		✓		✓	
45.	Aquí es importante realizar mucho trabajo	✓		✓		✓	
46.	No se "meten prisas" para cumplir las tareas	✓		✓		✓	
47.	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	✓		✓		✓	
48.	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	✓		✓		✓	
49.	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	✓		✓		✓	
50.	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
51.	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	✓		✓		✓	
52.	A menudo los empleados comen juntos a mediodía	✓		✓		✓	

53.	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	✓		✓		✓	
54.	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	✓		✓		✓	
55.	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	✓		✓		✓	
56.	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓		✓		✓	
57.	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	✓		✓		✓	
58.	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	✓		✓		✓	
59.	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓		✓		✓	
60.	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
61.	En general, aquí se trabaja con entusiasmo	✓		✓		✓	
62.	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí	✓		✓		✓	
63.	Los jefes esperan demasiado de los empleados	✓		✓		✓	
64.	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	✓		✓		✓	
65.	Los empleados trabajan muy intensamente	✓		✓		✓	
66.	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
67.	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	✓		✓		✓	
68.	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	✓		✓		✓	
69.	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	✓		✓		✓	
70.	A veces hay molestias corrientes de aire en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
71.	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	✓		✓		✓	
72.	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales						
ESTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
73.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	✓		✓		✓	
74.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	✓		✓		✓	
75.	El personal parece ser muy poco eficiente	✓		✓		✓	
76.	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	✓		✓		✓	
77.	Las normas y los criterios cambian constantemente	✓		✓		✓	



78.	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	✓		✓	✓		
79.	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	✓		✓	✓		
80.	El mobiliario está, normalmente, bien colocado	✓		✓	✓		
81.	De ordinario, el trabajo es muy interesante	✓		✓	✓		
82.	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	✓		✓	✓		
83.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	✓		✓	✓		
84.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	✓		✓	✓		
85.	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo	✓		✓	✓		
86.	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	✓		✓	✓		
87.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	✓		✓	✓		
88.	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	✓		✓	✓		
89.	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	✓		✓	✓		
90.	Los locales están siempre bien ventilados	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Procula Edith Verquez del Aguila   DNI: 10429810

Especialidad del validador: Magister en psicología educativa

17 de 5 del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Procula Edith Verquez del Aguila  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	RELACIONES							
1.	El trabajo es realmente estimulante	Si	No	Si	No	Si	No	
2.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	✓		✓		✓		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	✓		✓		✓		
4.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	✓		✓		✓		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	✓		✓		✓		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	✓		✓		✓		
7.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas	✓		✓		✓		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓		✓		✓		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓		✓		✓		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo	✓		✓		✓		
11.	No existe mucho espíritu de grupo	✓		✓		✓		
12.	El ambiente es bastante impersonal	✓		✓		✓		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓		✓		✓		
14.	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓		✓		✓		
15.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓		✓		✓		
16.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	✓		✓		✓		
17.	Las actividades están bien planificadas	✓		✓		✓		
18.	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	✓		✓		✓		
19.	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	✓		✓		✓		
20.	La iluminación es muy buena	✓		✓		✓		
21.	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	✓		✓		✓		
22.	La gente se ocupa personalmente por los demás	✓		✓		✓		
23.	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	✓		✓		✓		
24.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	✓		✓		✓		
25.	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día	✓		✓		✓		
26.	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	✓		✓		✓		



27.	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	✓		✓		✓	
	<b>AUTORREALIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓		✓		✓	
29.	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	✓		✓		✓	
30.	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	✓		✓		✓	
31.	La gente parece estar orgullosa de la organización	✓		✓		✓	
32.	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	✓		✓		✓	
33.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓		✓		✓	
34.	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓		✓		✓	
35.	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	✓		✓		✓	
36.	Aquí nadie trabaja duramente	✓		✓		✓	
37.	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	✓		✓		✓	
38.	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	✓		✓		✓	
39.	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	✓		✓		✓	
40.	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓		✓		✓	
41.	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	✓		✓		✓	
42.	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	✓		✓		✓	
43.	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	✓		✓		✓	
44.	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema	✓		✓		✓	
45.	Aquí es importante realizar mucho trabajo	✓		✓		✓	
46.	No se "meten prisas" para cumplir las tareas	✓		✓		✓	
47.	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	✓		✓		✓	
48.	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	✓		✓		✓	
49.	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	✓		✓		✓	
50.	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
51.	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	✓		✓		✓	
52.	A menudo los empleados comen juntos a mediodía	✓		✓		✓	

53.	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	✓		✓	✓		
54.	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	✓		✓	✓		
55.	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	✓		✓	✓		
56.	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓		✓	✓		
57.	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	✓		✓	✓		
58.	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	✓		✓	✓		
59.	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓		✓	✓		
60.	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	✓		✓	✓		
61.	En general, aquí se trabaja con entusiasmo	✓		✓	✓		
62.	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si	✓		✓	✓		
63.	Los jefes esperan demasiado de los empleados	✓		✓	✓		
64.	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	✓		✓	✓		
65.	Los empleados trabajan muy intensamente	✓		✓	✓		
66.	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓		✓	✓		
67.	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	✓		✓	✓		
68.	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	✓		✓	✓		
69.	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	✓		✓	✓		
70.	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo	✓		✓	✓		
71.	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	✓		✓	✓		
72.	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales	✓		✓	✓		
ESTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
73.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	✓		✓		✓	
74.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	✓		✓		✓	
75.	El personal parece ser muy poco eficiente	✓		✓		✓	
76.	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	✓		✓		✓	
77.	Las normas y los criterios cambian constantemente	✓		✓		✓	

78.	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	✓		✓		✓	
79.	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	✓		✓		✓	
80.	El mobiliario está, normalmente, bien colocado	✓		✓		✓	
81.	De ordinario, el trabajo es muy interesante	✓		✓		✓	
82.	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	✓		✓		✓	
83.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	✓		✓		✓	
84.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	✓		✓		✓	
85.	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo	✓		✓		✓	
86.	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	✓		✓		✓	
87.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	✓		✓		✓	
88.	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	✓		✓		✓	
89.	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	✓		✓		✓	
90.	Los locales están siempre bien ventilados	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mrs. Luzmila Manda Cruz    DNI: 08663500

Especialidad del validador: MgTr. Maestría en educación superior e investigación

20 de 5 del 2017.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	RELACIONES							
1.	El trabajo es realmente estimulante	Si	No	Si	No	Si	No	
2.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	✓		✓		✓		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	✓		✓		✓		
4.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	✓		✓		✓		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	✓		✓		✓		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	✓		✓		✓		
7.	Las cosas están a veces bastantes desorganizadas	✓		✓		✓		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓		✓		✓		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓		✓		✓		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo	✓		✓		✓		
11.	No existe mucho espíritu de grupo	✓		✓		✓		
12.	El ambiente es bastante impersonal	✓		✓		✓		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓		✓		✓		
14.	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓		✓		✓		
15.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓		✓		✓		
16.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	✓		✓		✓		
17.	Las actividades están bien planificadas	✓		✓		✓		
18.	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	✓		✓		✓		
19.	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	✓		✓		✓		
20.	La iluminación es muy buena	✓		✓		✓		
21.	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	✓		✓		✓		
22.	La gente se ocupa personalmente por los demás	✓		✓		✓		
23.	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	✓		✓		✓		
24.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	✓		✓		✓		
25.	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día	✓		✓		✓		
26.	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	✓		✓		✓		

27.	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	✓		✓		✓	
	<b>AUTORREALIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓		✓		✓	
29.	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	✓		✓		✓	
30.	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	✓		✓		✓	
31.	La gente parece estar orgullosa de la organización	✓		✓		✓	
32.	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	✓		✓		✓	
33.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓		✓		✓	
34.	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓		✓		✓	
35.	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	✓		✓		✓	
36.	Aquí nadie trabaja duramente	✓		✓		✓	
37.	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	✓		✓		✓	
38.	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	✓		✓		✓	
39.	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	✓		✓		✓	
40.	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓		✓		✓	
41.	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	✓		✓		✓	
42.	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	✓		✓		✓	
43.	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	✓		✓		✓	
44.	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema	✓		✓		✓	
45.	Aquí es importante realizar mucho trabajo	✓		✓		✓	
46.	No se "meten prisas" para cumplir las tareas	✓		✓		✓	
47.	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	✓		✓		✓	
48.	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	✓		✓		✓	
49.	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	✓		✓		✓	
50.	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
51.	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	✓		✓		✓	
52.	A menudo los empleados comen juntos a mediodía	✓		✓		✓	

53.	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	✓		✓		✓	
54.	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	✓		✓		✓	
55.	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	✓		✓		✓	
56.	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓		✓		✓	
57.	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	✓		✓		✓	
58.	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	✓		✓		✓	
59.	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓		✓		✓	
60.	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
61.	En general, aquí se trabaja con entusiasmo	✓		✓		✓	
62.	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí	✓		✓		✓	
63.	Los jefes esperan demasiado de los empleados	✓		✓		✓	
64.	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	✓		✓		✓	
65.	Los empleados trabajan muy intensamente	✓		✓		✓	
66.	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
67.	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	✓		✓		✓	
68.	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	✓		✓		✓	
69.	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	✓		✓		✓	
70.	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo	✓		✓		✓	
71.	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	✓		✓		✓	
72.	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales	✓		✓		✓	
<b>ESTABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
73.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	✓		✓		✓	
74.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	✓		✓		✓	
75.	El personal parece ser muy poco eficiente	✓		✓		✓	
76.	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	✓		✓		✓	
77.	Las normas y los criterios cambian constantemente	✓		✓		✓	



78.	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	✓		✓		✓	
79.	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	✓		✓		✓	
80.	El mobiliario está, normalmente, bien colocado	✓		✓		✓	
81.	De ordinario, el trabajo es muy interesante	✓		✓		✓	
82.	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	✓		✓		✓	
83.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	✓		✓		✓	
84.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	✓		✓		✓	
85.	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo	✓		✓		✓	
86.	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	✓		✓		✓	
87.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	✓		✓		✓	
88.	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	✓		✓		✓	
89.	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	✓		✓		✓	
90.	Los locales están siempre bien ventilados	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: López Vega María Jesús    DNI: 16022070

Especialidad del validador: Mgtr. en educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 05 del 2017,



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>				
	RELACIONES							
1.	El trabajo es realmente estimulante	Si	No	Si	No	Si	No	
2.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	✓		✓		✓		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	✓		✓		✓		
4.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	✓		✓		✓		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	✓		✓		✓		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	✓		✓		✓		
7.	Las cosas están a veces bastantes desorganizadas	✓		✓		✓		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓		✓		✓		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓		✓		✓		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo	✓		✓		✓		
11.	No existe mucho espíritu de grupo	✓		✓		✓		
12.	El ambiente es bastante impersonal	✓		✓		✓		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓		✓		✓		



14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓		✓		✓		
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓		✓		✓		
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	✓		✓		✓		
17	Las actividades están bien planificadas	✓		✓		✓		
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	✓		✓		✓		
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	✓		✓		✓		
20	La iluminación es muy buena	✓		✓		✓		
21	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	✓		✓		✓		
22	La gente se ocupa personalmente por los demás	✓		✓		✓		
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	✓		✓		✓		
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	✓		✓		✓		
25	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"	✓		✓		✓		
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	✓		✓		✓		
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	✓		✓		✓		
	<b>AUTORREALIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓		✓		✓		
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	✓		✓		✓		

30	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	✓		✓		✓		
31	La gente parece estar orgullosa de la organización	✓		✓		✓		
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	✓		✓		✓		
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓		✓		✓		
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓		✓		✓		
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	✓		✓		✓		
36	Aquí nadie trabaja duramente	✓		✓		✓		
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	✓		✓		✓		
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	✓		✓		✓		
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	✓		✓		✓		
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓		✓		✓		
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	✓		✓		✓		
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	✓		✓		✓		
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	✓		✓		✓		
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema	✓		✓		✓		
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo	✓		✓		✓		

46	No se "meten prisas" para cumplir las tareas	✓	✓	✓		
47	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	✓	✓	✓		
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	✓	✓	✓		
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	✓	✓	✓		
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	✓	✓	✓		
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	✓	✓	✓		
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía	✓	✓	✓		
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	✓	✓	✓		
54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	✓	✓	✓		
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	✓	✓	✓		
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓	✓	✓		
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	✓	✓	✓		
58	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	✓	✓	✓		
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓	✓	✓		
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	✓	✓	✓		

61.	En general, aquí se trabaja con entusiasmo	✓		✓		✓		
62.	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si	✓		✓		✓		
63.	Los jefes esperan demasiado de los empleados	✓		✓		✓		
64.	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	✓		✓		✓		
65.	Los empleados trabajan muy intensamente	✓		✓		✓		
66.	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓		✓		✓		
67.	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	✓		✓		✓		
68.	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	✓		✓		✓		
69.	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	✓		✓		✓		
70.	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo	✓		✓		✓		
71.	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	✓		✓		✓		
72.	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales	✓		✓		✓		
	<b>ESTABILIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
73.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	✓		✓		✓		
74.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	✓		✓		✓		
75.	El personal parece ser muy poco eficiente	✓		✓		✓		



76.	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	✓		✓		✓		
77.	Las normas y los criterios cambian constantemente	✓		✓		✓		
78.	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	✓		✓		✓		
79.	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	✓		✓		✓		
80.	El mobiliario está, normalmente, bien colocado	✓		✓		✓		
81.	De ordinario, el trabajo es muy interesante	✓		✓		✓		
82.	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	✓		✓		✓		
83.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	✓		✓		✓		
84.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	✓		✓		✓		
85.	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo	✓		✓		✓		
86.	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	✓		✓		✓		
87.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	✓		✓		✓		
88.	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	✓		✓		✓		
89.	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	✓		✓		✓		
90.	Los locales están siempre bien ventilados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: RAFAEL ARTURO SALVADOR MIMBELA.

DNI: 06118156

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA .

PROBLEMAS DE APRENDIZAJE .

4 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
DNI N° 06118156

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>				
	RELACIONES	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
1.	El trabajo es realmente estimulante	✓		✓		✓		
2.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	✓		✓		✓		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	✓		✓		✓		
4.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	✓		✓		✓		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	✓		✓		✓		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	✓		✓		✓		
7.	Las cosas están a veces bastantes desorganizadas	✓		✓		✓		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓		✓		✓		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓		✓		✓		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo	✓		✓		✓		
11.	No existe mucho espíritu de grupo	✓		✓		✓		
12.	El ambiente es bastante impersonal	✓		✓		✓		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓		✓		✓		

14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓		✓		✓	
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓		✓		✓	
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	✓		✓		✓	
17	Las actividades están bien planificadas	✓		✓		✓	
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	✓		✓		✓	
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	✓		✓		✓	
20	La iluminación es muy buena	✓		✓		✓	
21	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	✓		✓		✓	
22	La gente se ocupa personalmente por los demás	✓		✓		✓	
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	✓		✓		✓	
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	✓		✓		✓	
25	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"	✓		✓		✓	
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	✓		✓		✓	
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	✓		✓		✓	
	<b>AUTORREALIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓		✓		✓	
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	✓		✓		✓	



30	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	✓		✓		✓	
31	La gente parece estar orgullosa de la organización	✓		✓		✓	
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	✓		✓		✓	
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓		✓		✓	
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓		✓		✓	
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	✓		✓		✓	
36	Aquí nadie trabaja duramente	✓		✓		✓	
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	✓		✓		✓	
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	✓		✓		✓	
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	✓		✓		✓	
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓		✓		✓	
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	✓		✓		✓	
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	✓		✓		✓	
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	✓		✓		✓	
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema	✓		✓		✓	
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo	✓		✓		✓	

46	No se "meten prisas" para cumplir las tareas	✓		✓	✓	
47	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	✓		✓	✓	
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	✓		✓	✓	
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	✓		✓	✓	
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	✓		✓	✓	
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	✓		✓	✓	
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía	✓		✓	✓	
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	✓		✓	✓	
54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	✓		✓	✓	
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	✓		✓	✓	
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓		✓	✓	
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	✓		✓	✓	
58	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	✓		✓	✓	
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	✓		✓	✓	
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	✓		✓	✓	

61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo	✓		✓		✓		
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si	✓		✓		✓		
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados	✓		✓		✓		
64	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	✓		✓		✓		
65	Los empleados trabajan muy intensamente	✓		✓		✓		
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓		✓		✓		
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	✓		✓		✓		
68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	✓		✓		✓		
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	✓		✓		✓		
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo	✓		✓		✓		
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	✓		✓		✓		
72	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales	✓		✓		✓		
	<b>ESTABILIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	✓		✓		✓		
74	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	✓		✓		✓		
75	El personal parece ser muy poco eficiente	✓		✓		✓		

76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	✓		✓		✓	
77	Las normas y los criterios cambian constantemente	✓		✓		✓	
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	✓		✓		✓	
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	✓		✓		✓	
80	El mobiliario está, normalmente, bien colocado	✓		✓		✓	
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante	✓		✓		✓	
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	✓		✓		✓	
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	✓		✓		✓	
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	✓		✓		✓	
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo	✓		✓		✓	
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	✓		✓		✓	
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	✓		✓		✓	
88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	✓		✓		✓	
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	✓		✓		✓	
90	Los locales están siempre bien ventilados	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.:

DNI:

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA .

PROBLEMAS DE APRENDIZAJE .

5 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
2	El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
3	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
4	El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular	✓		✓		✓		
	<b>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
5	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos,	✓		✓		✓		
6	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
7	El docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica Utiliza recursos	✓		✓		✓		
8	El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	El docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten							

	evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
10	El docente evalúa						
	<b>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	El docente participa en la gestión del Proyecto						
12	El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
13	El docente desarrolla individual y colectivamente Pedagogía y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto Superior.	✓		✓		✓	
14	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
	<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	✓		✓		✓	
16	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en	✓		✓		✓	
17	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay  
suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [X]      Aplicable después de corregir ☐ [ ]      No aplicable ☐ [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr. Juan Méndez Vergaray*  
DNI: *09200211*

Especialidad del validador : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA .

#### PROBLEMAS DE APRENDIZAJE .

5 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o  
dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es  
conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados  
son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
2	El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
3	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
4	El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular	✓		✓		✓		
	<b>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
5	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos,	✓		✓		✓		
6	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
7	El docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica Utiliza recursos	✓		✓		✓		
8	El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	El docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten	✓		✓		✓		

	evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
10	El docente evalúa	✓		✓		✓	
	<b>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No
11	El docente participa en la gestión del Proyecto	✓		✓		✓	
12	El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
13	El docente desarrolla individual y colectivamente Pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto Superior.	✓		✓		✓	
14	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
	<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No
15	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	✓		✓		✓	
16	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en	✓		✓		✓	
17	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: RAFAEL ARTURO SALVADOR MIMBELA

DNI: 06118156

Especialidad del validador : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA .

PROBLEMAS DE APRENDIZAJE .


4 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DNI N° 06118156

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Domínio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
2	El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
3	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
4	El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular	✓		✓		✓		
	<b>Domínio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos,	✓		✓		✓		
6	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
7	El docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica Utiliza recursos	✓		✓		✓		
8	El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	El docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente evalúa							
	<b>Domínio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El docente participa en la gestión del Proyecto	✓		✓		✓		
12	El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	El docente desarrolla individual y colectivamente Pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto Superior.	✓		✓		✓		
14	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las	✓		✓		✓		



	familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
	<b>Domino 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	✓		✓		✓		
16	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en	✓		✓		✓		
17	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ☒   Aplicable después de corregir ☐   No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Popez Vega, Maria Jesús ..... DNI: 16022070 .....

Especialidad del validador: MgTr en educación .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 05 del 20 17



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente demuestra conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
2	El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
3	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
4	El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular	✓		✓		✓		
	Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos,	✓		✓		✓		
6	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
7	El docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica Utiliza recursos	✓		✓		✓		
8	El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	El docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente evalúa							
	Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El docente participa en la gestión del Proyecto	✓		✓		✓		
12	El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	El docente desarrolla individual y colectivamente Pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto Superior.	✓		✓		✓		
14	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las							

	familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
	<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	✓		✓		✓		
16	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en	✓		✓		✓		
17	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [☒]   Aplicable después de corregir [☐]   No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Glenn Rivas Rojas DNI: 069 323 29

Especialidad del validador: Mg. en educación

23 de 06 del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Glenn Rivas Rojas  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	El docente demuestra conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
2	El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	✓		✓		✓		
3	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
4	El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular	✓		✓		✓		
<b>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
5	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos,	✓		✓		✓		
6	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
7	El docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica Utiliza recursos	✓		✓		✓		
8	El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	El docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente evalúa							
<b>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>								
11	El docente participa en la gestión del Proyecto	✓		✓		✓		
12	El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	El docente desarrolla individual y colectivamente Pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto Superior.	✓		✓		✓		
14	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las	✓		✓		✓		



	familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
	<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	✓		✓		✓		
16	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en	✓		✓		✓		
17	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mros. Luz María Cárdenas   DNI: 08663500

Especialidad del validador: Mg. Maestra en Educación Primaria e Investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de 5 del 2017,

Maria Luz Cárdenas

Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Matriz de datos

### Desempeño docente

	D1				D2						D3				D4		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	4	3	3	1	4	4	5	5	1	3	3	4	4	1	3	1
2	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2
3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	2	1
4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
5	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	4	5	5	5	4	4	4
6	4	1	1	1	5	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1
7	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	2
8	4	3	4	5	3	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4
9	4	5	3	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2
10	3	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
11	2	5	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3
12	3	4	2	3	4	3	1	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4
13	4	1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3
14	5	1	1	5	2	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	3	5
15	4	2	3	3	2	5	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5
16	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
17	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
18	5	3	5	1	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	3
19	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5
20	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	4	3	3	3	3	2
21	4	1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3
22	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1
23	5	1	2	5	3	2	1	5	3	2	5	4	3	3	4	3	2
24	4	1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3
25	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1
26	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3
27	4	5	3	5	2	3	5	4	4	5	3	5	3	2	3	4	2
28	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
29	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	2	3	4	4	2
30	3	4	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	2
31	4	2	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	2
32	4	5	3	3	5	3	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4
33	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
34	4	2	5	4	2	5	2	4	4	5	3	4	3	3	2	3	2
35	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4
36	5	4	2	3	1	4	4	5	5	2	3	3	4	4	1	3	1
37	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2
38	3	5	1	1	5	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1
39	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
40	5	1	5	1	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4

41	4	1	1	1	5	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1
42	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
43	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	4	5	5	5	4	4	4
44	2	1	3	3	5	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2
45	5	5	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1
46	4	1	1	1	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	1	1
47	2	2	3	1	2	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3
48	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
49	2	5	1	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1
50	5	1	2	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5
51	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
52	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1
53	5	2	3	5	2	3	5	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2
54	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	3
55	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2
56	3	4	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	2
57	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2
58	3	5	1	3	5	2	5	2	3	5	2	4	5	3	2	5	5
59	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
60	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1
61	3	5	4	5	1	5	4	4	3	3	5	4	3	5	2	3	5
62	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2
63	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1
64	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2
65	5	2	3	5	2	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	2
66	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3
67	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2
68	3	4	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	2
69	4	2	3	2	4	5	2	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2
70	4	2	3	1	2	1	2	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2
71	3	4	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	2
72	5	4	1	3	1	4	4	5	5	1	3	3	4	4	1	3	1
73	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2
74	3	5	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3
75	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
76	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2

## Clima institucional

	RELACIONES																											
	IMPLICACIÓN IM									COHESIÓN CO									APOYO AP									
	1	1	2	3	4	5	6	7	8	2	1	2	3	4	5	6	7	8	3	1	2	3	4	5	6	7	8	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
4	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	
5	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
6	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
7	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	
10	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	
13	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
14	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
15	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	
16	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	
18	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
20	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
21	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
22	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	
24	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	
25	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
26	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
27	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	
28	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
29	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
30	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
31	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	
32	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	

33	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1
34	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
35	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
36	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0
37	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
38	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
39	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
40	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1
41	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
42	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
43	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
44	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
45	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
46	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1
47	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0
51	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
52	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
54	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0
55	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0
56	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
57	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
58	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
60	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1
61	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0
62	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
63	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
64	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
65	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
66	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
67	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1
68	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
69	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0

<b>70</b>	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
<b>71</b>	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>72</b>	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
<b>73</b>	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>74</b>	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
<b>75</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
<b>76</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0

	AUTONOMÍA AU									ORGANIZACIÓN OR									PRESIÓN PR								
	4	1	2	3	4	5	6	7	8	5	1	2	3	4	5	6	7	8	6	1	2	3	4	5	6	7	8
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
2	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
3	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
4	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
5	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0
6	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
7	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
8	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
9	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0
10	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1
11	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
12	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
13	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
14	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
15	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
16	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
17	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0
18	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
20	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
21	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0
22	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
23	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0
24	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0
25	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0
26	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
27	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0
28	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
29	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
30	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
31	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
32	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
33	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1

35	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
36	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0
37	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1
38	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
39	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
41	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
42	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1
43	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0
44	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
45	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
46	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
47	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1
48	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
49	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1
50	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1
51	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1
52	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0
53	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
54	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
55	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
56	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0
57	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1
58	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
60	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1
61	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1
62	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
63	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1
64	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
65	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0
66	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
67	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0
68	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0
69	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0
70	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
71	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0
72	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0



<b>73</b>	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
<b>74</b>	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
<b>75</b>	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
<b>76</b>	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0

	ESTABILIDAD/CAMBIO																																						
	CLARIDAD CL									CONTROL CN									INNOVACIÓN IN									COMODIDAD CF											
	7	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	8	9	9	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0		
2	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	
3	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1		
4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0		
5	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	
6	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
7	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	
8	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
9	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	
10	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	
11	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	
12	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	
13	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1
14	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	
15	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	
17	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0		
18	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1		
19	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
20	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0		
21	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
22	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0		
23	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1		
24	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0		
25	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0		
26	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1		
27	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0		
28	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0		
29	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1		
30	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0		
31	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1		
32	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	
33	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1		
34	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
35	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0		
36	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	
37	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	

38	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
39	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
40	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
41	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	
42	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	
43	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	
44	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	
45	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0
46	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
47	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	
48	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	
49	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	
50	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	
51	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	
52	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	
53	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	
54	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	
55	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	
56	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	
57	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
58	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	
59	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
60	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	
61	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
62	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
63	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
64	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	
65	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	
66	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1
67	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	
68	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
69	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	
70	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
71	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
72	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
73	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
74	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	
75	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0
76	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1

## Anexo 6. Instrumentos

### Cuestionario de clima organizacional

#### Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima institucional de la Institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

#### Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

<b>0. NO</b>	<b>1. SI</b>
--------------	--------------

ITEMS	NO	SI
1. El trabajo es realmente estimulante		
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto		
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario		
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes		
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo		
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar		
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas		
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas		
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente		
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo		
11. No existe mucho espíritu de grupo		
12. El ambiente es bastante impersonal		

13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien		
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor		
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia		
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes		
17. Las actividades están bien planificadas		
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere		
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes		
20. La iluminación es muy buena.		
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
22. La gente se ocupa personalmente por los demás		
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados		
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".		
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).		
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.		
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.		
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.		
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.		
36. Aquí nadie trabaja duramente.		

37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.		
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.		
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46. No se “meten prisas” para cumplir las .tareas.		
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.		
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas.		
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.		
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.		
55. Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”.		
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.		
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las		

cosas.		
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.		
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65. Los empleados trabajan muy intensamente.		
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.		
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.		
75. El personal parece ser muy poco eficiente.		
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.		
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.		

82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
90. Los locales están siempre bien ventilados.		



## Cuestionario de desempeño docente

### Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño docente de la Institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

### Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1.nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
---------	---------------	------------	-----------------	------------

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Dominio1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
1. El docente demuestra conocimientos actualizados.					
2. El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.					
3. El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4. El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular					
<b>Dominio2: Estrategias docentes para el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
5. El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					

6. El docente organiza el aula y otros espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
7. El docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica Utiliza recursos.					
8. El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y a l propósito de la sesión de aprendizaje.					
9. El docente utiliza diversos métodos técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
10. El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
<b>Dominio3: Participación en la gestión de la escuela articulada.</b>					
11. El docente participa en la gestión del Proyecto					
12. El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
13. El docente desarrolla individual y colectivamente Pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto Superior.					
14. El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los					

estudiantes, reconociendo sus aportes.					
<b>Dominio4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
15. El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					
16. El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por el Instituto Superior					
17. El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					